

Archivio selezionato: Sentenze Cassazione civile

Autorità: Cassazione civile sez. un.

Data: 17/05/1996

Numero: 4570

Classificazioni: LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) - Retribuzione - - in genere

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONI UNITE CIVILI

Composta dagli Ill.mi Sigg. Magistrati:

Dott.	Antonio	LA TORRE	Primo Pres. Agg.
"	Francesco Enrico	ROSSI	Pres. di Sez.
"	Romano	PANZARANI	"
"	Enzo	MERIGGIOLA	Consigliere
"	Raffaele	NUOVO	Rel. "
"	Renato	SGROI	"
"	Vittorio	VOLPE	"
"	Giuseppe	BORRÈ	"
"	Francesco	AMIRANTE	"

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto

da

CIRIO BERTOLLI, DE RICA SOCIETÀ GENERALE DELLE CONSERVE ALIMENTARI SPA, in persona dei suoi procuratori speciali p.t., elettivamente domiciliati in Roma, Piazza Del Paradiso 55, presso lo studio dell'Avvocato Flaminia Della Chiesa D'Isasca, rappresentate e difese dall'Avvocato Nunzio Rizzo, giusta delega in calce al ricorso;

Ricorrenti

contro

DE PASQUALE GENNARO, elettivamente domiciliato in Roma, V.le Delle Milizie 34, presso lo studio dell'Avvocato Antonio Ingenito, rappresentato e difeso dall'Avvocato Armando Aiello, giusta delega a margine del controricorso;

Controricorrente

avverso la sentenza n. 2198 del Tribunale di Napoli - lavoro - depositata il 12-02-92;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 15-02-92 dal Consigliere Relatore Dott. Raffaele Nuovo;

udito l'Avvocato Gaetano Rizzo p.d.;

udito il P.M., in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. Antonio Leo che ha concluso per l'accoglimento del ricorso.

Fatto

Svolgimento del processo

Con ricorso notificato il 2 ottobre 1986, Gennaro De Pasquale, dipendente della Cirio fino al momento del suo prepensionamento, avvenuto il 31 gennaio 1984, conveniva davanti al Pretore di Barra la sua ex datrice di lavoro per ottenere la somma di lire 11.107.775 per differenza retributiva, fra cui L. 6.000.000 a titolo di incentivo economico al prepensionamento, cosiddetto "bonus".

La società, costituitasi in giudizio, si opponeva a tutte le richieste e, quanto al trattamento incentivante, faceva presente che esso, secondo gli accordi sindacali, era dovuto solo per l'esodo del personale avvenuto nel 1981. Ammetteva, però, che anche nel corso del 1982 aveva erogato l'incentivo ad alcuni dipendenti, in base a discrezionali valutazioni.

Il Pretore con sentenza del 5 maggio 1987 respingeva la domanda relativa al cosiddetto "bonus" e,

in parziale accoglimento delle altre richieste, condannava la società al pagamento della somma di lire 1.143.839 oltre ad 1-5 delle spese processuali liquidate in lire 150.000 e alla metà della spesa di consulenza, compensando fra le parti le rimanenti spese.

Il De Pasquale impugnò tale pronuncia solo sul punto della mancata attribuzione del bonus e l'appello venne accolto dal Tribunale di Napoli con decisione del 1 marzo 1991.

Rilevava detto giudice che per gli anni successivi al 1982 la società non aveva esposto alcun criterio atto a giustificare, in termini di logica imprenditoriale, le erogazioni del "bonus" ad alcuni soltanto dei dipendenti, per cui non restava che considerarle atti di mera liberalità a discrezione dell'azienda.

Esaminando poi questa situazione alla luce della sentenza 9 marzo 1989 n. 103 della Corte Costituzionale, osservava il Tribunale che la mancata deduzione da parte dell'impresa di qualsiasi giustificazione delle scelte imprenditoriali, per le quali negli anni in esame era stato erogato il trattamento incentivante soltanto ad alcuni dei dipendenti, dimostrava il carattere discriminatorio di tale comportamento, non ispirato a criteri di correttezza e buona fede, e quindi lesiva delle dignità degli altri lavoratori, che negli stessi anni si erano venuti a trovare nell'identica situazione dei dipendenti avvantaggiati.

Riteneva quindi fondata la domanda del De Pasquale in ordine all'erogazione del suddetto "bonus".

Avverso tale pronuncia la Cirio ricorreva per cassazione, deducendo un unico motivo di impugnazione.

Resisteva il lavoratore con controricorso.

La causa è stata rimessa dal Primo Presidente a queste Sezioni Unite per la particolare importanza della questione in essa dibattuta, avendo la sezione lavoro di questa Corte con una lunga e motivata ordinanza ravvisato anche un ulteriore contrasto di giurisprudenza fra le decisioni da 6030 a 6034 del 29 maggio 1993 di queste stesse Sezioni Unite (che avevano composto un precedente contrasto di giurisprudenza) e alcune sentenze della Sezione lavoro.

Entrambe le parti hanno presentato memoria.

Diritto

Motivi della decisione

Denunciando la violazione e falsa applicazione degli art. 3, 36 e 41 Cost. e 1175, 1375 e 2099 c.c. in relazione all'art. 360 n. 3 e 5 c.p.c. nonché vizi di motivazione, sostiene la società ricorrente che è inesistente un principio di parità di trattamento dei dipendenti, derogabile solo in presenza di cause coerenti con le finalità previste dall'art. 41 della Costituzione per il legittimo esercizio dell'attività economica.

L'obiettivo principale del diritto del lavoro consiste nella reintegrazione di condizioni effettive di uguaglianza e dignità delle categorie sottoprotette, che si realizza principalmente mediante l'attribuzione ai lavoratori di minimi inderogabili di trattamento economico e normativo. Ma da ciò non può argomentarsi nè che l'indennità di trattamento sia altrettanto indispensabile per il raggiungimento della giustizia sociale, a cui appartiene anche la dignità del lavoratore, nè per escludere la possibilità di autonomia contrattuale individuale che, tenendo conto di esigenze personali, attribuiscono solo ad alcuni dipendenti trattamenti incentivanti.

Tale motivo è fondato.

Va rilevato che il contrasto di giurisprudenza, che viene in considerazione nella presente controversia, è quello che si è verificato fra alcune decisioni della sezione lavoro e quelle da 6030 a 6034 del 1993 delle Sezioni Unite. La particolarità di questo contesto consiste nel fatto che tutte le decisioni dissenzienti dichiarano espressamente di condividere le argomentazioni contenute nelle sentenze di queste Sezioni Unite, ma si allontanano da esse per ragioni diverse e comunque nella soluzione concreta del problema.

Per i punti non contestati si provvederà quindi ad una mera elencazione delle soluzioni adottate.

Prima della sentenza della Corte Costituzionale n. 103 del 1989 la giurisprudenza unanime di questa Corte era (con precisazioni diverse, scrupolosamente indicate nelle suddette pronunce delle Sezioni Unite) nel senso che nel nostro ordinamento giuridico non esiste un principio generale di parità di trattamento nei negozi intersoggettivi privati, tali da precludere all'autonomia collettiva o individuale la possibilità di determinare, al di là di certe condizioni minime garantite dall'art. 36 della Costituzione e salvo limiti particolari, differenziate posizioni retributive e tale, quindi, da imporre l'attribuzione di un identico trattamento economico, a parità di qualifica e mansioni, a tutti i lavoratori dipendenti da una stessa impresa. Secondo tale giurisprudenza il principio della parità di trattamento non ha alcun sostegno nelle fonti legislative, anche di diritto comunitario e internazionale, recepite dall'ordinamento italiano e non è in particolare deducibile nè dall'art. 36 della Costituzione (che si limita a fissare il criterio della proporzionalità e adeguatezza della retribuzione, prescindendo da ogni comparazione intersoggettiva) nè dall'art. 3 (che stabilisce soltanto l'uguaglianza dei cittadini di fronte alla legge, ma non certo nell'ambito dei rapporti privatistici, quali appunto i rapporti di lavoro privato).

Questa costante giurisprudenza comincia ad essere posta in discussione dopo la sentenza 9 marzo 1989 n. 103 della Corte costituzionale. Con tale pronuncia interpretativa di rigetto viene dichiarata non fondata, in riferimento all'art. 41 Cost., la questione di legittimità costituzionale degli art. 2086, 2087, 2095, 2099 e 2103 c.c. nella parte in cui consentano all'imprenditore di attribuire ai dipendenti, a parità di mansioni e nello stesso reparti, diversi livelli o categorie generali di inquadramento retributivo.

Nella motivazione di tale sentenza la Corte Costituzionale ricorda i limiti convenzionali e legali posti dalla Costituzione, dalle leggi e dalla contrattazione collettiva ai poteri del datore di lavoro, sia in materia di appartenenza dei lavoratori alle varie categorie e all'assegnazione delle mansioni, sia in materia di parità di trattamento senza distinzioni di sesso e di età.

Vengono ricordati i divieti di atti discriminatori, ivi compresi trattamenti di maggior favore, nell'impiego del lavoratore, nell'organizzazione del lavoro e nella gestione del rapporto da parte del datore di lavoro, e specificamente nell'assegnazione di qualifiche e mansioni.

Si sottolinea poi la tutela della dignità sociale del lavoratore contro le discriminazioni che riguardano l'area dei diritti di libertà e l'attività sindacale.

Rileva a questo punto il giudice delle leggi che lo "ius variandi" del datore di lavoro è notevolmente limitato e che "proprio in virtù del precetto costituzionale di cui all'art. 41 della Costituzione, il potere di iniziativa dell'imprenditore non può esprimersi in termini di pura discrezionalità o addirittura di arbitrio, ma deve essere sorretto da una causa coerente con i principi fondamentali dell'ordinamento, e in specie non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana".

Conclude la sentenza che "è demandato al giudice l'accertamento e il controllo dell'inquadramento dei lavoratori nelle categorie e nei livelli retributivi in base alle mansioni effettivamente svolte, con osservanza della regolamentazione apprestata sia dalla legge, sia dalla contrattazione collettiva ed aziendale, e con il rispetto dei richiamati precetti costituzionali e dei principi posti in via generale dall'ordinamento giuridico vigente, ispirato, come si è detto, anche ai principi contenuti

nelle convenzioni e negli atti internazionali regolarmente ratificati. Il giudice deve provvedere alle necessarie verifiche ed ha il potere di correggere eventuali errori, più o meno volontari, perché il lavoratore riceva l'inquadramento che gli spetta nella categoria o nel livello cui ha diritto".

Detta pronuncia fu da alcune decisioni della Sezione lavoro di questa Corte interpretata nel senso dell'affermazione di un principio di parità di trattamento, mentre altre decisioni continuarono a confermare il precedente indirizzo giurisprudenziale.

Tale contrasto fu composto dalle Sezioni Unite con le sentenze 6030, 6031, 6032, 6033 e 6034 del 29 maggio 1993 (cui bisogna aggiungere la quasi coeva Cass. 1 ottobre 1993 n. 9804) con l'adesione alla giurisprudenza tradizionale di questa Corte.

Le argomentazioni complesse e articolate, che hanno indotto a negare decisamente l'esistenza di una regola di parità, possono raggrupparsi intorno ai seguenti punti.

Non si riscontrano nella Costituzione e nella legislazione ordinaria norme imperative, che accolgano la regola della parità di trattamento economico e normativo, con particolare riguardo ai lavoratori subordinati.

Le norme della legislazione speciale, soprattutto dello statuto dei diritti dei lavoratori, sanciscono il divieto degli atti discriminatori, che si caratterizzano per l'illiceità del motivo, consistente nella diversificazione del trattamento di soggetti che versano in una situazione di particolare debolezza.

Le affermazioni di principio contenute nelle fonti internazionali non hanno valore vincolante, anche per la genericità del contenuto, e concernono in ogni caso il divieto di atti discriminatori, già presente nel nostro ordinamento.

Non è possibile individuare allo stato attuale della disciplina giuridica positiva un principio che imponga la parità di trattamento nei rapporti interpretativi. Né è possibile invocare a tal fine l'esigenza di tutela della dignità umana, che non può farsi dipendere dalle condizioni di trattamento economico, ove non si intenda, erroneamente, ravvisare nella retribuzione l'oggetto di un diritto assoluto della personalità.

Ai sensi dell'art. 41 Cost., soltanto la legge e non anche il giudice può imporre limiti all'autonomia privata per la realizzazione di interessi socialmente rilevanti. In mancanza, il datore di lavoro può esplicare il suo potere discrezionale di trattamento dei lavoratori entro i limiti stabiliti dalle norme di legge e dalle disposizioni dei contratti collettivi. Né deve sottrarre all'obbligo di uguale trattamento dei dipendenti secondo un parametro di ragionevolezza, che si palesa contraddittorio con la sua libertà di valutazione e decisione e apre la strada ad un inammissibile potere del giudice di esercitare il suo controllo di opportunità sul contenuto delle determinazioni adottate dai privati.

L'autonomia collettiva consiste nella potestà di regolare gli interessi di un gruppo sociale: potestà intrinsecamente libera, che può pervenire ad un effettivo regolamento autonomo di interessi, nella misura in cui sia in grado di esplicarsi liberamente.

Pertanto non possiede mai natura funzionale di fronte all'interesse pubblico e nell'ambito dell'ordinamento statale: altrimenti il giusto trattamento retributivo non sarebbe determinato secondo l'esito dello scontro tra le volontà contrapposte delle parti sociali, bensì di volta in volta dal giudice che, per quanto possa essere attrezzato culturalmente, rimane distante dalla realtà di mercato e dall'esperienza aziendale.

L'autonomia collettiva si estrinseca nella stipulazione del contratto collettivo, che disciplina il trattamento minimo a tutela del lavoratore, derogabile a suo favore, e con individuazione delle categorie e dei livelli retributivi corrispondenti alle mansioni, anch'esse derogabili a favore del lavoratore.

Nella contrattazione collettiva confluiscono fattori di ulteriore rilevanza per ognuna delle parti nonché per i lavoratori delle aziende di categoria e per la stessa collettività nazionale.

Pertanto, concludono le Sezioni Unite, la dinamica contrattuale complessiva, sottoposta talora anche a lacerazioni, ben difficilmente è ricostruibile a posteriori in un giudizio di razionalità, per i quali sono solo parzialmente presenti gli elementi di conoscenza.

La giurisprudenza successiva della sezione lavoro si è in parte e con motivazioni diverse allontanata dalle argomentazioni svolte nelle decisioni delle Sezioni Unite, giungendo a soluzioni che in alcuni casi possono apparire contrastanti con quelle sopra esposte.

In due sentenze (Cass. 29 marzo 1994 n. 3024 e 17 febbraio 1994 n. 1530 redatte dallo stesso estensore) la sezione lavoro ha affrontato la questione del dipendente, chiamato a svolgere mansioni corrispondenti alla sua qualifica in sostituzione di altro lavoratore, che, pur svolgendo le stesse mansioni, rivestiva una qualifica superiore.

Nella prima di tali decisioni la sezione lavoro, dopo aver ribadito l'inesistenza di un principio di parità di trattamento, condividendo la pronuncia delle Sezioni Unite, escludeva che nella specie sussistesse una violazione del principio di correttezza, perché l'attribuzione al lavoratore precedente di un grado eccedente a quello corrispondente, secondo la contrattazione collettiva, alle mansioni svolte, era avvenuto in riconoscimento dell'esperienza e delle capacità professionali maturate con l'età.

Nella seconda decisione veniva in discussione un caso simile (lo svolgimento di fatto da parte di un lavoratore di mansioni precedentemente attribuite ad un altro dipendente con qualifica superiore) e la sezione lavoro escludeva (richiamando e condividendo la giurisprudenza delle Sezioni Unite) che ciò potesse comportare il diritto al superiore inquadramento, neppure sotto il profilo della disparità di trattamento, non essendo di per sé sufficiente ad integrare la lesione della dignità umana, considerata nella sentenza 103-89 della Corte Costituzionale. Aggiungeva, però, che da una ingiustificata attribuzione di qualifiche superiori a dipendenti con identici incarichi e in generale dalla violazione delle regole di correttezza potevano eventualmente scaturire conseguenze risarcitorie. Precisava a tale proposito la sentenza che differenze retributive, dissociate dal contenuto delle mansioni, non costituiscono di per sé violazioni delle regole di correttezza, che devono presiedere all'esecuzione dei contratti, ma solo un indice di tali violazioni, che può essere contraddetto da apprezzabili e giustificate motivazioni, che non devono essere contestuali alla concessione delle differenze retributive e che non possono essere sindacate nel merito del giudice.

"Solo una totale assenza di ragioni manifeste di differenziazioni può far presumere dette violazioni e conseguentemente, in caso di contestazioni, il datore di lavoro ha l'onere di fornire una giustificazione che, se coerente, impone al dipendente di provare elementi positivi di discriminazioni a suo danno". E poiché nella specie il giudice di appello non aveva tenuto conto alcuno della giustificazione addotta dal datore di lavoro e aveva quindi "omesso ogni valutazione della coerenza del prospettato adattamento, con attribuzione di qualifiche eccedenti il contenuto delle mansioni, degli schemi generali della contrattazione collettiva alla più articolata struttura richieste dalle caratteristiche dell'azienda", annullava la sentenza impugnata, rinviando la causa ad altro giudice per la verifica di tali giustificazioni.

Non conforme in parte alle opzioni interpretative delle S.U. è anche la decisione 4 novembre 1985 n. 11515, adottata in un caso in cui un dipendente delle ferrovie in servizio a Genova chiedeva che venisse dichiarata la nullità del contratto collettivo di categoria, nella parte in cui assicura ai soli ferrovieri in servizio a Roma il godimento della festività 29 giugno e insisteva per la condanna della datrice del lavoro al pagamento del trattamento economico dovuto per il lavoro da lui prestato nello stesso giorno a Genova o in subordine la corresponsione di detto trattamento prestato nel giorno del 24 giugno, festa di S. Giovanni, patrono della città di Genova.

Esaminando la questione della nullità di detto contratto collettivo sotto il profilo dell'obbligo di una giornata di lavoro in più rispetto ai colleghi in servizio a Roma, osservava la Corte che, secondo l'orientamento espresso dalle Sezioni Unite, l'ordinamento giuridico non contiene un principio inderogabile di parità di trattamento dei lavoratori, dalla cui violazione discenda la nullità del trattamento differenziato a parità di lavoro, sostituibile col trattamento migliore; nè risulta configurabile un obbligo contrattuale, desunto dagli articoli 1175 e 1375 c.c., di praticare il trattamento più vantaggioso a tutti i lavoratori, che si trovino in situazione omologa a quella di altri che fruiscano di una condizione di maggior favore, salvo che la disparità non scaturisca da una delle ragioni di discriminazione non consentita alla legge.

Dopo aver prestato adesione a tutte le altre argomentazioni contenute nelle decisioni delle S.U., aggiungeva tale decisione che la sentenza 103 del 1989 della Corte Costituzionale sembra tuttavia suggerire che le disuguaglianze di trattamento a parità di lavoro siano soggette, oltre che al limite legale di discriminazione, al limite generale della ragionevolezza. Tale limite si riferisce solo al potere contrattuale dell'imprenditore nei rapporti individuali di lavoro, nel senso che non sarebbe consentito di riservare a taluni dipendenti trattamenti che non siano "ingiustificatamente conformi ai complessivi assetti organizzativi che l'imprenditore ha adottato per la gestione di lavoro nell'azienda".

"Fuori cioè delle ipotesi di discriminazioni" "nominate" il trattamento deteriore riservato ai singoli o a minoranze senza un'adeguata giustificazione rappresenta per ciò stesso una discriminazione non consentita, perché i principi propri del diritto del lavoro non possono permettere l'arbitrio o il capriccio (indicazioni in tal senso sono contenute nella menzionata giurisprudenza della Corte di Giustizia della CEE). Soggiungeva che "non si tratta di integrare o sostituire un contratto attraverso il contenuto di un diverso contratto, perché le scelte decisionali dell'imprenditore si inseriscono e modificano il contenuto di ciascuno dei contratti individuali di lavoro; sarà quindi il contratto stesso, interpretato secondo il canone della buona fede alla stregua delle modifiche che le scelte decisionali dell'imprenditore hanno provocato, ad attribuire al singolo il diritto di pretendere il trattamento più vantaggioso".

Nella specie la domanda del lavoratore non veniva accolta, sia perché il trattamento diversificato dipendeva dalla contrattazione collettiva, impermeabile a qualsiasi controllo di razionalità ai sensi degli art. 1175 e 1375 c.c., sia perché non era risultato che il datore di lavoro avesse organizzato la sua azienda in guisa tale che la maggior parte dei dipendenti godesse di un giorno di riposo aggiuntivo, non riconosciuto senza valida giustificazione ad una minoranza di essi.

Infine parzialmente difforme dalle argomentazioni contenute nelle decisioni delle S.U. è la sentenza 8 luglio 1994 n. 6448.

In essa alcuni lavoratori avevano chiesto che venisse dichiarata la illegittimità e la discriminatorietà della nota a verbale all'art. 8 del contratto collettivo dei dipendenti SIP, nella parte in cui limitava al personale in servizio alla data del 1 gennaio 1984 la corresponsione dell'importo mensile di lire 35.000 e non anche al personale assunto successivamente e adibito alle stesse mansioni.

Tale decisione, rifacendosi alla teoria "comunitaria" per quanto attiene al rapporto di lavoro, rilevava che il singolo rapporto non può essere preso in esame in una visione atomizzata, perché esso fa parte di un sistema complessivo. La prestazione lavorativa del singolo dipendente risulta quindi definibile non in se stessa, ma in quanto posta in correlazione con quella degli altri, sicché vengono a delinearsi indefettibilmente profili di comparazione, che giustificano naturali aspettative di carriera e conseguentemente legittime speranze di pervenire a meritati riconoscimenti anche di carattere economico. Ciò induce a rifiutare opzioni ermeneutiche improntate ad una visione che, astraendo il singolo lavoratore dalla comunità in cui opera, non faccia scaturire le necessarie conseguenze da scelte datoriali che, senza criteri di razionalità alcuna, lo penalizzino rispetto ad altri membri della stessa comunità, versanti in identiche condizioni, e finiscano così per tradursi in

una lesione della sua persona.

Il sindacato in proposito del giudice è il consequenziale effetto logico del principio di buona fede e correttezza, che ha trovato ampia applicazione nei rapporti di lavoro in materia di promozioni, trasferimenti, licenziamenti collettivi, cassa integrazione ecc. Tale principio costituisce fonte di integrazione del rapporto lavorativo e configura nell'ambito di detto rapporto una clausola generale, capace di garantire ciascuna delle parti contro ogni possibile abuso.

Il principio dell'autonomia e della libertà di iniziativa imprenditoriale consente al datore di lavoro di riconoscere ad alcuni dipendenti superminimi o altri vantaggi economici: una simile condotta, però, se è legittima nei confronti dei beneficiari, finisce per configurare, a causa della violazione dei principi di correttezza e buona fede, un'ipotesi di responsabilità contrattuale con conseguenze di carattere risarcitorio nei riguardi degli altri dipendenti. Costoro in assenza di qualsiasi giustificazione nell'esercizio dei poteri imprenditoriali, sentono mortificata ingiustamente la loro dignità di lavoratori.

In conclusione ha ritenuto questa decisione che differenze retributive a parità di mansioni non costituiscono di per sé violazione del principio di parità di trattamento, (e ciò in consonanza con quanto affermato dalle Sezioni Unite) ma la totale assenza di apprezzabili e giustificate motivazioni di dette differenze importa una violazione dei criteri di correttezza e buona fede, con conseguenze risarcitorie a ristoro dei danni subiti dai lavoratori, esclusi dai trattamenti economici privilegiati.

Decidendo però il caso di specie, detta pronuncia riteneva congruamente motivata la sentenza impugnata, che aveva ritenuto razionale e giustificato il trattamento diversificativo, previsto dal contratto collettivo a favore dei dipendenti, cosiddetti comunitari, di età più avanzata, perché il mutamento di mansioni, che essi avevano dovuto subire, aveva implicato sacrifici e adattamenti, tanto più rilevanti quanto più il lavoratore è anziano e abituato ad un tipo di lavoro standardizzato".

L'unico elemento, che accomuna tali decisioni, è l'atteggiamento parzialmente critico rispetto alla più volte citata giurisprudenza delle Sezioni Unite, mentre ben diversa è l'origine della differenza di trattamento dei lavoratori.

Nelle due decisioni da ultimo citate (la 11515-95 e la 6448-94) la lamentata diversità di trattamento (nella prima ipotesi la festività per il patrono prevista per i lavoratori operanti a Roma e non per i lavoratori residenti nel resto d'Italia; nel secondo caso un'indennità prevista per i dipendenti più anziani ed esclusa per quelli assunti dopo una certa data, nonostante la parità di mansioni) dipende non da una scelta discrezionale dell'imprenditore, ma da una precisa disposizione del contratto collettivo.

Però la prima di tali decisioni riconosce che il secondo comma dell'art. 41 Cost., richiamato nella pronuncia della Corte Costituzionale, può eventualmente essere riferito solo al potere contrattuale dell'imprenditore nei rapporti individuali di lavoro, mentre l'autonomia collettiva si sottrae ad ogni valutazione di ragionevolezza, che esporrebbe l'imprenditore alla situazione contraddittoria di dover applicare il trattamento più vantaggioso ai dipendenti più favoriti, perché obbligato dal contratto collettivo, e successivamente (per conformarsi all'obbligo della buona fede e della correttezza, scaturito dalla stessa disposizione limitatrice del beneficio) di doverlo estenderlo ai dipendenti, che da detta disposizione erano stati esclusi.

La seconda decisione, invece, afferma "la portata generalizzata dei principi di correttezza e buona fede, che non possono non riversare la loro piena efficacia anche all'interno delle contrattazioni di categoria, anche se in questa sede l'accertamento e il controllo di eventuali distorsioni dei suddetti principi impongono una presa d'atto della particolare forza di resistenza delle ragioni, sottese alla regolamentazione di materie devolute all'autonomia delle parti sociali, al fine di evitare

inammissibili supplenze giudiziarie nel mondo delle relazioni industriali".

E, coerentemente a tali premesse, detta sentenza esamina la ragionevolezza della concessione dell'indennità ai soli lavoratori più anziani fra quelli svolgenti la stessa mansione e ritiene logicamente motivata la decisione in quella sede impugnata, che aveva ravvisato la "ratio" della norma collettiva nel fatto che i lavoratori più anziani erano stati costretti a mutare una posizione di lavoro consolidato per adeguarsi alle nuove mansioni.

Appare evidente il contrasto fra queste due decisioni, la prima che esclude qualsiasi controllo di ragionevolezza rispetto alla contrattazione collettiva e la seconda invece che, sia pure con qualche cautela, l'ammette e lo effettua in concreto.

Su questo problema (ma le considerazioni valgono anche con riferimento al contratto individuale di lavoro) va innanzitutto verificato se e fino a che punto il giudice ha il potere d'incidere sull'assetto degli interessi regolato dall'autonomia privata.

Il campo classico di intervento giudiziale è quello repressivo, che si attua attraverso lo strumento della nullità (totale o parziale) o della inefficacia di singole clausole di un contratto illecito o lesivo di norme imperative (art. 1343, 1344, 1418 e 1419 c.c. art. 2077 II comma c.c.). Nei confronti di un contratto valido ed efficace, un tipo di intervento giudiziale si sostanzia nella funzione integrativa alla quale il giudice è chiamato, sia pure in via sussidiaria e residuale, per determinare il corrispettivo a titolo oneroso alloché le parti non ne abbiano convenuto la misura, nè questo risulta dalle tariffe o dagli usi (art. 1657, 1709, 1753, 1755, 2225 c.c.). Tuttavia questa funzione integrativa, volta a colmare una lacuna negoziale, si limita pur sempre a completare il prodotto dell'autonomia privata, operando in coerenza e non già in contrasto con la presumibile inespressa volontà delle parti, senza, in altri termini, modificare o aggiungere nulla di nuovo o di diverso.

Del tutto eccezionale, invece, è la funzione "correttiva" del giudice, che è ammessa solo in casi ben delimitati: riduzione della penale manifestamente eccessiva (art. 1384 c.c.); riduzione dell'indennità dovuta a chi subisce la risoluzione di vendita con riserva di proprietà (art. 1526 c.c.); riduzione della posta eccessiva o addirittura rigetto della domanda in ipotesi di gioco, che la legge autorizza (art. 1934 c.c.).

Tanto meno il potere correttivo del giudice potrà esercitarsi sul contratto collettivo di lavoro, venendo qui a scontrarsi con un valore (l'autonomia collettiva) la cui intangibilità è ancora più forte. Esso (come si esprime la Corte Costituzionale nella citata sentenza 103-89) è "il frutto e risultato di trattative e patteggiamenti" e costituisce "una regolamentazione che, in una determinata situazione di mercato, è il punto di incontro, di contemperamento e di coordinamento dei confliggenti interessi dei lavoratori e degli imprenditori".

A maggior ragione tale contratto si sottrae a qualsiasi controllo di ragionevolezza, controllo che, come ha rilevato un'autorevole dottrina, "si colloca su un crinale che corre tra il controllo di legittimità e quello di merito, con vistosi sconfinamenti verso quest'ultimo".

Un intervento "manipolativo" da parte del giudice (del tipo di quello effettuato a volte dalla Corte Costituzionale sulle norme di legge), che non è ammesso sul contratto individuale, è tanto più impensabile sul contratto collettivo, poiché ciò significherebbe abilitare il giudice a sostituirsi alle parti sociali e consentirgli, sulla base di personali valutazioni, di rompere l'equilibrio, che dette parti avevano raggiunto con le scelte compiute.

D'altronde, se si esclude un intervento manipolativo e si configura la violazione del criterio di ragionevolezza come un caso di annullabilità della norma collettiva, ciò determinerebbe non l'estensione del trattamento più vantaggioso ai lavoratori meno favoriti ma l'annullamento della norma anche nei confronti dei lavoratori discriminati "in buona partem", determinando in tal modo

un vuoto di disciplina (che solo un nuovo intervento dell'autonomia collettiva potrebbe colmare) e dei seri dubbi sull'interesse processuale del lavoratore sfavorito a sollevare una siffatta questione.

I limiti dell'intervento giudiziale, come sopra delineati, non sono affatto superati dall'asserita sindacabilità dell'autonomia collettiva, che troppo frettolosamente taluno ha attribuito alla sentenza della Corte Costituzionale 30 giugno 1994 n. 268.

Questa sentenza (interpretativa di rigetto), nel dichiarare non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 5 legge 23 luglio 1991 n. 233, nella parte in cui prevederebbe che un accordo sindacale possa determinare dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare in difformità da quelli stabiliti dalla legge, ha solo precisato che:

a) "la disposizione impugnata non prevede alcun potere sindacale di deroga a norme imperative di legge, bensì sostituisce alla determinazione unilaterale dei criteri di scelta, originariamente spettante all'imprenditore nell'esercizio del suo potere organizzativo, una determinazione concordata con i sindacati maggiormente rappresentativi";

b) essa prevede un accordo sindacale per rispondere all'esigenza "di adattamento dei criteri di individuazione del personale in soprannumero alle condizioni concrete dei processi di ristrutturazione aziendale" e solo se tale accordo manca si applicano i criteri legali indicati nell'art. 5 che, sotto questo profilo, ha natura di "norma suppletiva";

c) i suddetti accordi, che stabiliscono i criteri di scelta per i dipendenti da collocare in mobilità "non appartengono alla specie dei contratti collettivi normativi, i soli contemplati dall'art. 39 Cost., destinati a regolare i rapporti (individuali) di lavoro di una o più categorie professionali" ma sono di un tipo diverso di contratto, la cui efficacia in termini di procedimentalizzazione del potere imprenditoriale si esplica esclusivamente nei confronti degli imprenditori, che tale accordo hanno stipulato;

d) ma proprio perché tale accordo "adempie una funzione regolamentare delegata dalla legge" esso "non è valido... quando è contrario a principi costituzionali e a norme imperative"; inoltre deve rispettare non solo il principio di non discriminazione sanzionato dall'art. 15 dello statuto dei lavoratori, ma anche il principio di razionalità, alla stregua del quale i criteri concordati devono avere i caratteri dell'obiettività e della generalità e devono essere coerenti col fine dell'istituto della mobilità;

e) altrimenti l'accordo non è valido e si applicano i criteri legali e la legittimità dei singoli recessi sarà verificata alla luce di tali criteri e non di quelli stabiliti dall'accordo sindacale invalido.

Osserva questo collegio che la particolare sottolineatura, contenuta nella suddetta sentenza, sul contenuto non normativo degli accordi suddetti esclude qualsiasi contrapposizione dei principi affermati da tale decisione con le precedenti pronunce delle Sezioni unite e con le argomentazioni sopra svolte.

D'altronde tali accordi, se da una parte delimitano il potere discrezionale dell'imprenditore nella scelta del personale da porre in cassa integrazione, dall'altra incidono soprattutto sui rapporti concorrenti (e sotto questo aspetto conflittuali) dei dipendenti di una medesima azienda, perché stabiliscono i criteri per la scelta del personale destinato a perdere il posto di lavoro.

E in questo ambito la verifica di ragionevolezza non è una novità, perché l'applicazione di tale criterio (sotto il profilo della correttezza e della buona fede) è stato sempre imposta dalla giurisprudenza di questa Corte in tutti i casi in cui si debba stabilire una comparazione dei diritti e delle aspettative in materia di lavoro (concorsi, promozioni, licenziamenti collettivi ecc.).

In ogni caso va sottolineato che, anche secondo la Corte Costituzionale, la non ragionevolezza

dell'accordo sindacale non lascia spazio alcuno ad un potere "correttivo" o "integrativo" o "modificativo" del giudice, ma determina esclusivamente l'annullamento dell'accordo medesimo e quindi il vuoto nella disciplina convenzionale dei criteri di scelta e la sua sostituzione con le norme legali.

Rimane a questo punto da esaminare l'incidenza sui rapporti di lavoro individuali della diversità di trattamento, derivante da atti o comportamenti del datore di lavoro.

Va subito detto che una questione del genere non si pone quando la diversità di trattamento deriva, come nei casi esaminati dalle sentenze 6408-94 e 11515-95 (sopra richiamate), dal contratto collettivo. In tali ipotesi il datore di lavoro è tenuto ad attribuire il trattamento privilegiato solo ad alcuni dipendenti, perché a ciò è obbligato in virtù di una clausola del contratto collettivo e se non lo facesse, vi sarebbe costretto dal giudice.

Non si può, quindi, considerare discriminatorio l'adempimento da parte del datore di lavoro di una norma collettiva, che, in forza dell'art. 2077 II comma c.c. è entrata a far parte del rapporto individuale di lavoro dei soggetti beneficiati.

Nelle due sentenze sopra richiamate, quindi, la questione dell'eventuale responsabilità del datore di lavoro per una diversità di trattamento, in entrambi i casi imposte dal contratto collettivo, deve considerarsi svolta "ad abundantiam".

Casi di diversità di trattamento attribuibili esclusivamente ad atti del datore di lavoro sono invece quelli esaminati nelle sentenze 1530 e 3024 del 1994, richiamate precedentemente, in cui il datore di lavoro aveva inquadrato nella qualifica superiore solo alcuni lavoratori, che in concreto esercitavano mansioni inferiori, e non altri, che pure erano adibiti alle stesse mansioni. Un caso del genere è anche quello della presente controversia, in cui il datore di lavoro ha concesso un "bonus" solo ad alcuni e non ad altri lavoratori, che avevano abbandonato l'azienda per prepensionamento.

Va in proposito ribadito (in consonanza, del resto, con tutte le citate sentenze dissenzienti) che non esiste un diritto soggettivo alla parità di trattamento, per cui per la soluzione della questione non può farsi riferimento all'etero-integrazione del contratto a norma dell'art. 1374 c.c.

Una situazione di disparità è anzi legislativamente prevista, laddove l'art. 2077 II comma c.c. impone la sostituzione con le norme collettive delle clausole difformi contenute nei contratti individuali, salvo che tali clausole siano più favorevoli al lavoratore. Una situazione iniziale di disparità di trattamento a parità di mansioni non solo non è vietata, ma è addirittura disciplinata dalla legge, che prevede un allineamento dei contratti individuali di lavoro alla disciplina collettiva non in tutti i casi, ma solo in quelli in cui il contratto individuale contenga disposizioni meno favorevoli per il lavoratore.

Per quanto attiene alle disparità di trattamento, che si verificano ad opera dell'imprenditore nel corso del rapporto, non sembra sussistere alcun nesso di causalità fra l'ingiustificato beneficio concesso al collega favorito e la situazione del lavoratore che si trova in identica condizione, non potendosi elevare l'ingiustificato favore per l'uno a titolo attributivo di un diritto per l'altro.

L'inesistenza di un diritto siffatto esclude il presupposto stesso di un danno risarcibile, che, postulando la lesione di un diritto, non è configurabile laddove questo non sussiste.

Nè tale diritto può sorgere dalla violazione del criterio di ragionevolezza.

Il tramite per un controllo di ragionevolezza sugli atti di autonomia individuale è rappresentato dalle clausole generali di correttezza e buona fede.

Tali clausole, però, agiscono all'interno del rapporto e consentono al giudice di accertare che

l'adempimento di un obbligo, contrattualmente assunto o legislativamente imposto, avvenga avendo come punto di riferimento i valori espressi nel rapporto medesimo e nella contrattazione collettiva.

Anche una recente giurisprudenza di questa Corte, che estende la verifica di correttezza al di là dell'apparente fisionomia del contratto, in modo da non risultare disatteso il dovere di solidarietà di cui all'art. 2 della Costituzione, dovere che, applicato ai contratti, ne determina integrativamente il contenuto o gli effetti (secondo il noto principio per cui ciascuno dei contraenti è tenuto a salvaguardare l'interesse dell'altro), precisa espressamente che tale regola "si pone nel sistema come limite interno di ogni situazione giuridica soggettiva, attiva o passiva, contrattualmente assunta" (Cass. 20 aprile 1994 n. 3775).

Nel caso in esame, invece, le clausole generali si vorrebbero utilizzare in relazione a comportamenti esterni adottati dall'imprenditore nell'ambito di un altro rapporto, quasi che in ciascun contratto individuale di lavoro fosse rinvenibile un obbligo di estensione del trattamento più favorevole adottato in azienda. Ma in tal modo si rafforzerebbe l'esistenza di un diritto alla parità di trattamento, che le sentenze qui esaminate hanno espressamente escluso.

Concludendo, non è possibile in questo contesto appellarsi alle regole della correttezza (art. 1175) e della buona fede (art. 1375 c.c.), perché esse attengono alle modalità comportamentali ed esecutive del contratto quale esso è e non quale si vorrebbe che fosse. Tali regole non possono quindi essere forzate al punto di introdurre nel rapporto diritti e obblighi patrimoniali che il contratto non contempla e anzi esclude.

Per superare tali difficoltà la sentenza 6448-94 fa ricorso alla teoria "comunitaria" del contratto di lavoro, sostenendo che tale contratto ha per oggetto non una prestazione isolata del singolo dipendente, ma un'attività inserita nell'ambito di un'organizzazione, sicché le naturali aspettative economiche e di carriera di ciascun componente vanno rapportate al trattamento di tutti gli altri componenti e gli eventuali trattamenti difforni, derivanti da scelte datoriali, che, senza criteri di razionalità alcuna, penalizzino un dipendente rispetto agli altri membri della stessa comunità (versanti nelle medesime condizioni) finiscono col tradursi in una lesione della sua persona. Le stesse esigenze sarebbero, secondo detta pronuncia, alla base dell'imponente giurisprudenza in materia di promozione e di scelta del personale da licenziare o da porre in cassa integrazione.

È evidente che siffatta soluzione si fonda su una concezione istituzionalistica e comunitaria dell'impresa, in cui la responsabilità sociale dell'imprenditore, quale direttore e ordinatore della comunità, comporta l'obbligo di estendere a tutti le regole poste verso la comunità; in tale contesto l'obbligo di correttezza verrebbe in considerazione non in relazione al singolo rapporto di lavoro, ma nell'esercizio della posizione dirigenziale dell'imprenditore nell'ambito della comunità lavorativa.

Va tuttavia osservato che una concezione siffatta, tipica del diritto tedesco, non trova, a parere quasi unanime della dottrina, alcuna rispondenza nel diritto positivo italiano, nel quale anche i timidi accenni all'interesse dell'impresa (art. 2104 c.c.) o alle sue esigenze (art. 2109 c.c.) fanno sempre riferimento esclusivamente all'interesse sostanziale dell'imprenditore.

D'altronde è significativo il fatto che non abbia mai trovato attuazione legislativa "il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei termini stabiliti dalla legge, alla gestione delle aziende" di cui parla l'art. 46 Cost., sicché allo stato attuale non è positivamente ravvisabile un interesse comune ad entrambe le parti del contratto di lavoro e a tutti i partecipanti alla comunità di impresa.

Il contratto di lavoro conserva ancora nell'ordinamento giuridico italiano pur con la sua specificità, la natura di un contratto di scambio, in cui ha rilevanza causale l'interesse dell'imprenditore alla prestazione lavorativa del dipendente e l'interesse di costui alla retribuzione.

Nell'ambito di tale rapporto, salvo i casi in cui il potere dell'imprenditore è vincolato nel fine e perciò soggetto al controllo del giudice (come avviene ad es. nel campo disciplinare) non è possibile (e sarebbe del tutto inutile) imporre un onere di motivazione in atti liberi nel fine e discrezionali.

La necessità di motivazione, e comunque il rispetto dei principi di correttezza e buona fede, imposti nei casi di concorsi, licenziamenti collettivi, cassa integrazione ecc. derivano non dalla concezione associativa del rapporto di lavoro e dalla configurazione istituzionalistica dell'impresa, ma dall'obbligo di rispettare norme collettive dettate in proposito o spontanee autolimitazioni dello stesso imprenditore, che impongono di seguire determinate procedure e di valutare determinati titoli: e ciò è tanto vero che la stessa situazione può verificarsi anche nei concorsi di ammissione, quando il rapporto di lavoro non è ancora costituito.

In tutti gli altri casi di esercizio libero e discrezionale del potere dell'imprenditore nella gestione della propria azienda, la richiesta di motivazione non ha alcun fondamento di diritto positivo.

Anche l'ipotesi fatta in via puramente teorica della sentenza 11515-95 dell'esclusione di una piccola minoranza o di un lavoratore singolo dal trattamento più vantaggioso riservato agli altri, non può produrre alcun effetto sul trattamento dei lavoratori esclusi, in quanto le categorie protette da eventuali discriminazioni sono solo quelle previste dalla legge.

L'esistenza di una larga diffusione del trattamento più favorevole potrebbe eventualmente costituire indizio di un uso aziendale in tal senso, che incide automaticamente sui contratti individuali di lavoro di tutti i dipendenti; ma tutto ciò ha rilievo sulla prova di un diritto nascente dal rapporto, anche in via di eterointegrazione ex art. 1374 c.c. (che prevede anche "gli usi") e non sulla violazione del principio di ragionevolezza.

Concludendo, non esistono ragioni per modificare la giurisprudenza di queste Sezioni Unite, quale risulta dalla sentenza 6030-6034 del 29 maggio 1993.

Nel caso in esame è pacifico che l'obbligo di pagare il "bonus" come incentivo al prepensionamento era stato assunto dalla datrice di lavoro solamente nei confronti di quei dipendenti, che avessero abbandonato l'azienda nel corso del 1981.

È risultato però che anche negli anni successivi analogo "bonus" era stato concesso a titolo di liberalità ad alcuni soltanto dei dipendenti, che si erano dimessi.

Nessun intento discriminatorio "nominato" è stato dedotto dall'attore, il quale si è limitato ad invocare il diritto alla parità di trattamento, che, per quel che si è detto, è inesistente nel nostro diritto positivo.

Tale bonus, inoltre, non è connesso ad alcuna prestazione lavorativa ed è stato erogato quando il rapporto di lavoro era già cessato. Esso rappresenta quindi una mera liberalità, insindacabile dal giudice sotto qualsiasi profilo.

Anche per quanto attiene al merito va pertanto confermata la precedente giurisprudenza di queste Sezioni Unite adottata con riferimento al medesimo "bonus" (Cass. 29 maggio 1993 n. 6031).

La sentenza impugnata, che aveva deciso in senso contrario, va dunque cassata e, non essendo necessari ulteriori accertamenti di fatto, la causa deve essere decisa nel merito a norma dell'art. 384 c.p.c., con la reiezione dell'unica domanda rimasta ancora in discussione, cioè quella relativa al diritto al bonus. Le altre domande, proposte dall'attore, relative a differenze retributive, erano state parzialmente accolte dal Pretore e su tale capo della decisione, non essendo stata proposta impugnazione, si è formato il giudicato.

Per quanto attiene alle spese, poiché la presente sentenza è sostanzialmente conforme alla decisione del Pretore, va mantenuta la pronuncia sulle spese contenuta in tale sentenza.

Sussistono invece giusti motivi per la compensazione fra le parti delle spese processuali del giudizio di appello e del presente giudizio.

PQM

p.q.m.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e, decidendo nel merito, rigetta la domanda. Compensa tra le parti le spese di appello e del presente giudizio.

Roma 15 febbraio 1996.

Note

Utente: unid101 UNIV.DI ROMA LA SAPIENZA

www.iusexplorer.it - 28.10.2014

© Copyright Giuffrè 2014. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156