



08299/19

## LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

Oggetto

## SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

R.G.N. 27915/2014

Dott. GIUSEPPE BRONZINI - Presidente - Cron. 8299

Dott. FEDERICO BALESTRIERI - Rel. Consigliere - Rep.

Dott. FEDERICO DE GREGORIO - Consigliere - Ud. 16/01/2019

Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Consigliere - CC

Dott. MATILDE LORITO - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

sul ricorso 27915-2014 proposto da:

LA ROCCA ENZO MARIO, elettivamente domiciliato in  
 ROMA, VIA FLAMINIA 109, presso lo studio  
 dell'avvocato BIAGIO BERTOLONE, rappresentato e  
 difeso dall'avvocato ROSARIO PIZZINO;

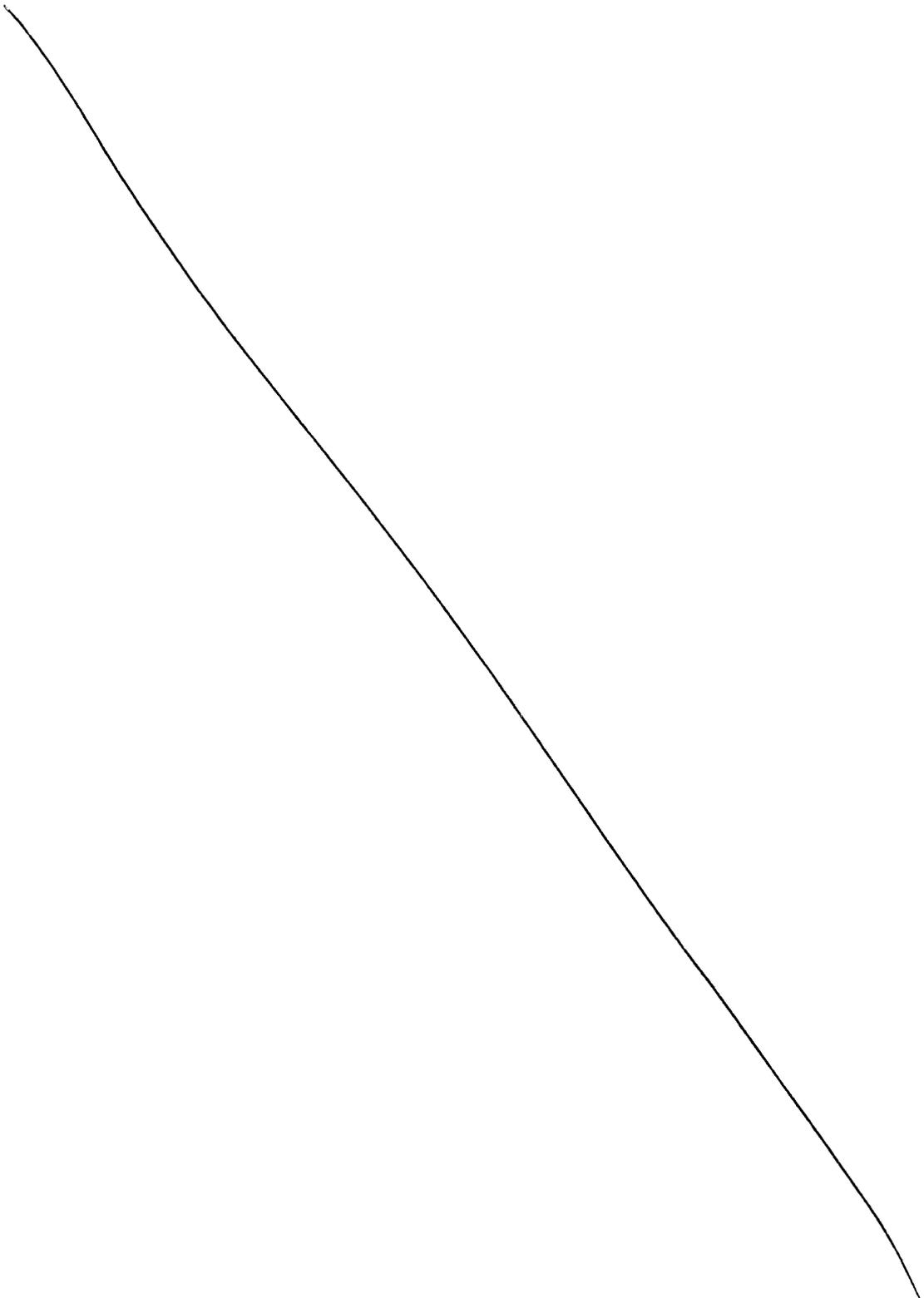
- **ricorrente** -**contro**

AMT - AZIENDA METROPOLITANA TRASPORTI CATANIA S.P.A.,  
 già AZIENDA MUNICIPALE TRASPORTI DI CATANIA), in  
 persona del legale rappresentante pro tempore,  
 elettivamente domiciliata in ROMA, VIALE GIULIO  
 CESARE, 21/23 (C/O STUDIO LOGALE DE LUCA TAMAJO  
 BOURSIER NIUTTA), presso lo studio dell'avvocato

ROBERTO SCELFO, rappresentata e difesa dall'avvocato  
VALERIO SCELFO;

- **controricorrente** -

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





## RILEVATO

Che La Rocca Enzo Mario, adiva il Tribunale d Catania esponendo quanto segue: era un dipendente della A.M.T. di Catania 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 AMT un trattamento normativo ed economico illegittimo perché inferiore, a parità di lavoro, rispetto a quello percepito dai colleghi di ruolo, con conseguente condanna della AMT al pagamento delle voci retributive omesse, oltre accessori.

Che la AMT, 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 AMT; il La Rocca 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 La Rocca alla restituzione delle differenze.

Che per la cassazione di tale sentenza propone ricorso il La Rocca, affidato a tre motivi, cui resiste la AMT 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'art. 7 del c.c.n.l. 1995, dell'art. 2697 cod. civ. Sostiene l'erroneità della decisione impugnata nella parte in cui ha omesso di considerare il richiamo operato dall'art. 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 art.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'art. 329 cod. proc. civ. 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'art. 36 della Cost.



Con il terzo motivo il ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione della legge n. 848/1955 (ratifica della dichiarazione dei diritti dell'uomo, art. 23), della legge n. 657/1966 (ratifica della convenzione generale dell'organizzazione internazionale del lavoro, art. 14), della legge n. 881/1977 (ratifica del patto internazionale relativo ai diritti economici sociali e culturali, art. 7), e dell'art. 3 della 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'art. 36 della 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'ATM 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'art. 36 della Costituzione 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'art. 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

FB



del ricorso introduttivo del giudizio riprodotto dal ricorrente a pag. 15 del ricorso per cassazione in cui è solo apoditticamente affermato che l'art. 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'art. 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 art. 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, art. 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).

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'FB' or similar initials, located on the right margin of the page.



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'art. 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'art. 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

1  
B



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. all'art. 3 del d.l. n. 726 del 1984, convertito dalla legge n. 863 del 1984, in quanto il minore trattamento retributivo si giustifica per la oggettiva delimitazione di carattere temporale e per la finalità 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 validità, 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 indennità previste nell'accordo nazionale del 21/5/1981, così 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 è 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'età (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 quantità e qualità del lavoro prestato, quanto piuttosto la disparità di trattamento rispetto ai colleghi di lavoro.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S. B.' or similar, located on the right margin of the page.



Non ricorre, dunque, alcuno dei vizi denunciati, in relazione all'interpretazione fornita dai giudici di merito) e alla ritenuta validità 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 legittimità, che liquida in €.200,00 per esborsi, €.4.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge. Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del d.P.R. n. 115\02, nel testo risultante dalla L. 24.12.12 n. 228, la Corte dà 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 del comma 1 bis dello stesso art.13.

FB

Roma, così deciso nella Adunanza camerale del 16 gennaio 2019

Il Presidente

(dr. Giuseppe Bronzini)

I. Funzionario Giudiziario  
Dott. Giovanni RUELLO  
*[Signature]*



*[Signature]*

**CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**  
IV Sezione **LAVORO**  
DEPOSITATO IN CANCELLERIA  
Oggi 25 MAR 2019  
II FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
Dott. Giovanni Ruello  
*[Signature]*