

Contratto collettivo integrativo territoriale e clausola di miglior favore

Se il datore di lavoro pur non iscritto all'associazione di categoria recepisce la normativa nazionale prestando adesione al sistema contrattuale, la adesione comprende anche il contratto integrativo corrispondente allo specifico settore e la disciplina posta all'interno del contratto integrativo è vincolante.

Lo ha stabilito Corte di appello di Messina con sentenza n.372/2019.

Il caso

Con sentenza contestuale n.34/2019, emessa e pubblicata il 18-1-2019, il Giudice del Lavoro del Tribunale decideva l'opposizione proposta ai sensi dell'art. 1 comma 51 L.n.92/2012 dal datore di lavoro, e in riforma dell'ordinanza emessa dal Tribunale di Messina che nella contumacia di parte datoriale aveva accolto la domanda di reintegra nel posto di lavoro della lavoratrice e dichiarato illegittimo il licenziamento intimatole in data 2-5-2016, riteneva invece

legittimo il licenziamento per superamento del periodo di comporta.

La questione aveva trovato origine nell'assunto dedotto dalla lavoratrice che aveva sostenuto l'illegittimità del proprio licenziamento per superamento del periodo di comporta perché emesso in violazione dell'art.8 lett.b) dell'Accordo Integrativo della provincia di Messina del contratto per il terziario distribuzione e Servizi, stipulato in data 10-12-2007 in relazione alle aziende che applicano il CCNL del Terziario, della Distribuzione e Servizi del 2-7-2004.

La lavoratrice, ossia, assumeva che l'illegittimità del proprio licenziamento scaturiva dal fatto che parte datoriale non le aveva comunicato, con almeno sette giorni di anticipo, la data esatta di scadenza del periodo di comporta di 180 giorni, oltre il quale, per l'ulteriore periodo di aspettativa non retribuita, ai sensi dell'art. 173 del CCNL terziario le poteva essere riconosciuta una integrazione economica a carico della E.B.T. sulla base delle sue disponibilità finanziarie, Il giudice dell'opposizione con il provvedimento oggetto del reclamo alla Corte territoriale, riteneva legittimo il licenziamento per superamento del periodo di comporta non risultando la datrice di lavoro iscritta alle associazioni che avevano stipulato e aderito alle previsioni contrattuali richiamate. Assumeva che il contratto di lavoro stipulato tra la lavoratrice ed il datore di lavoro, pur contenendo espresso rinvio alle norme vigenti del CCNL del Terziario, non faceva alcun riferimento all'Accordo integrativo territoriale e che, per giurisprudenza costante, il datore di lavoro non era tenuto ad avvisare il lavoratore della prossima scadenza del periodo di comporta.

Il reclamo alla Corte di appello.

Avverso tale pronuncia proponeva reclamo la lavoratrice contestando la dedotta inapplicabilità dell'accordo territoriale e comunque l'irrilevanza della dedotta mancanza di prova circa l'iscrizione della parte datoriale alla associazione di categoria firmataria dell'accordo provinciale che, non in contrasto con il CCNL, prevedeva una disciplina integrativa che tenesse conto della realtà economica locale.

Deduceva comunque che dai confronto del CCNL e dell'accordo integrativo emergeva la corrispondenza delle sigle sindacali e delle associazioni di categoria che avevano stipulato l'uno e l'altro, e che dal richiamo operato, nello stesso art.8 e poi nell'art.11, al CCNL Terziario Distribuzione e Servizi del 2-7-2004, contenuto nell'accordo integrativo provinciale, era desumibile la applicabilità di entrambi al contratto individuale di lavoro stipulato tra le parti che appunto alle vigenti norme del CCNL faceva espressamente riferimento.

La sentenza della Corte territoriale

Secondo la Corte territoriale, la prospettazione offerta dal giudice dell'opposizione non è corretta ritenendo valida la contestazione proposta dalla lavoratrice al licenziamento intimato per superamento del periodo di comporta.

Espressamente, infatti, il rapporto di lavoro instaurato tra le parti era stato stipulato "alle condizioni stabilite dalle vigenti disposizioni legislative circa il trattamento giuridico, economico e previdenziali dei lavoratori del Settore Commercio e Terziario", e per questo si faceva "riferimento alle norme del CCNL summenzionato".

Il contratto integrativo Territoriale della Provincia di Messina Terziario, Distribuzione e Servizi si

rivolge alle aziende che applicano il medesimo contratto Collettivo Nazionale del terziario della distribuzione e dei servizi dettando alcuni criteri per andare incontro alle parti e contrastare la debolezza dell'economia del territorio ed è relativo a tutte le aziende comprese nella sfera di applicazione del Contratto Collettivo richiamato.

Per la Corte territoriale, il contratto integrativo infatti detta alcune disposizioni utili per contrastare la situazione economica deficitaria della Provincia. In tale prospettiva è stato dettato il richiamato art. 8 che si riferisce espressamente a "tutte le aziende che operano in provincia di Messina e applicano il CCNL Terziario Distribuzione e Servizi". La lettera b) richiamata dalla lavoratrice è appunto quella che onera il datore di lavoro di comunicare, con almeno sette giorni di anticipo, la data esatta di scadenza del periodo di comporto di 180 giorni. Nel prosieguo la stessa norma fa riferimento al CCNL Terziario in relazione alla possibilità di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 173 CCNL che appunto è rivolto ai lavoratori ammalati cui è consentita la conservazione del posto nel periodo massimo di 180 giorni che potrà essere prolungata a richiesta del lavoratore per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita.

Il rinvio dinamico alla contrattazione collettiva.

La Corte di appello ha rilevato che espressamente nel contratto individuale di lavoro della reclamante vengono interamente richiamate le vigenti norme circa il trattamento giuridico, oltre che economico e previdenziale dei lavoratori del settore. Si tratta pertanto di un rinvio dinamico che si riferisce alle norme vigenti nel tempo in relazione al CCNL. Al CCNL applicabile alla fattispecie si riferisce la norma dell'accordo integrativo del 10-12-2007 ove nell'indicare la sfera di applicazione del contratto le parti si sono riferite a quello del Terziario.

La Corte territoriale rammenta poi che l'applicabilità della contrattazione collettiva dipende dall'adesione, che sia tacita o espressa, di uno o entrambi i soggetti del rapporto ed è indipendente dalla iscrizione alle associazioni stipulanti.

Nella fattispecie il rinvio è espresso e nello stipulare il contratto di lavoro il richiamo al CCNL determina l'applicazione dell'intero dettato e quindi anche dell'art. 5 con la conseguenza che nel caso in cui per lo stesso settore dovesse intervenire una contrattazione di secondo livello anche questa dovrà trovare applicazione.

Il principio di diritto espresso dalla Corte di appello.

Per la Corte di appello, dunque, vige la regola che se il datore di lavoro pur non iscritto all'associazione di categoria recepisce la normativa nazionale prestando adesione al sistema contrattuale, la adesione comprende anche il contratto integrativo corrispondente allo specifico settore e la disciplina posta all'interno del contratto integrativo è vincolante.

Nella specie, dal confronto del CCNL e dell'accordo integrativo emerge la corrispondenza delle sigle sindacali e delle associazioni datoriali di categoria che hanno stipulato entrambi i contratti. Ne costituisce riprova il richiamo contenuto nell'accordo al CCNL e quanto riportato proprio nell'art.8 dell'Accordo Provinciale del 10-12-2007 allo stesso CCNL e la previsione dell'art. 8 dell'Accordo Provinciale che prevede l'applicazione delle norme in esso contenute "a tutte le aziende che operano in Provincia di Messina e applicano il CCNL Terziario, Distribuzione e

Servizi.

Il rapporto tra la contrattazione di secondo livello ed il CCNL

Per i Giudici della Corte territoriale, il contratto di secondo livello integra quindi il CCNL e trova applicazione anche se il datore di lavoro non è iscritto all'associazione firmataria. Nessuna indicazione peraltro la società datrice di lavoro ha fornito circa il diverso CCNL di categoria cui si riferiva nella stipula del contratto di lavoro individuale per la regolamentazione giuridica e economica del rapporto. L'art. 14 espressamente dispone che l'accordo integrativo verrà applicato a tutti i dipendenti da aziende nelle quali si applica il CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi. Tale contratto ha poi ancora trovato attuazione e in deroga allo stesso è stato emesso un accordo in data 2-8-2016 in relazione solo all'art.7 del contratto integrativo e in relazione ai contratti a tempo determinato, con efficacia ancora sino al 30-10-2016.

La illegittimità del licenziamento intimato

In applicazione pertanto del contratto integrativo richiamato l'azienda doveva comunicare con almeno 7 giorni di anticipo la data esatta di scadenza del periodo di comporto. Ciò poteva consentire la richiesta di un ulteriore periodo di aspettativa al cui termine il datore di lavoro avrebbe poi potuto procedere al licenziamento.

La mancanza di tale cautela ha reso il licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto privo di quelle condizioni necessarie per rendere il provvedimento espulsivo corretto allo scadere del 180° giorno di assenza della lavoratrice.

Pertanto – proseguono i Giudici della Corte territoriale - il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia oltre il 180 giorno previsto dall'art. 173 CCNL, in difetto della condizione dettata dall'art. 8 lett, b) del contratto integrativo provinciale, per le ipotesi delle aziende che operano nel territorio di Messina e applicano il CCNL Terziario Distribuzione e Servizi, senza cioè la comunicazione con almeno sette giorni di anticipo, della data esatta di scadenza del periodo di comporto di 180 giorni, è nullo per violazione della norma imperativa di cui all'art. 2110 comma 2 cod. civ, e pertanto va ordinato al datore di lavoro la reintegrazione del datore di lavoro nel posto di lavoro. Va infatti applicato il 7° comma dell'art.18 L.300/70 così come novellato dalla L.n.92 del 2012. (Cass. Civ. Sez.U. 22-5-2018 n.12568).

In conseguenza di ciò, la Corte annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegra nel posto di lavoro e al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre che al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione con interessi come per legge.

Una breve riflessione

La decisione della Corte territoriale è in linea con i principi espressi sul punto dalla Suprema Corte.

In particolare, i Giudici di legittimità, con la sentenza n. 19840/2010, hanno affermato che “se per *facta concludentia* il datore di lavoro, pur non iscritto all'associazione di categoria, recepisce la normativa di diritto comune, non sembra poter tenere conto della normativa nazionale e di quella integrativa aziendale, saltando la contrattazione integrativa provinciale, la quale

costituisce una sorta di integrazione della normativa nazionale. In altri termini, o si presta adesione al sistema contrattuale di diritto comune stipulato dalle associazioni sindacali così come attualmente operanti, ovvero si instaura un diverso sistema di rapporti con il personale. (Nella specie, l'azienda aveva riconosciuto di applicare il contratto collettivo nazionale e quello aziendale, ma non quello integrativo provinciale per il quale il 16 agosto era sempre stato considerato giorno festivo, come da realtà locale, e dunque condizione di miglior favore)". Nella motivazione della prefata sentenza, la Corte di Cassazione afferma che "il problema che si pone è quello della corretta interpretazione del contratto provinciale in rapporto al CCNL. Tale problema è stato correttamente risolto dalla Corte di Appello, sulla scorta del principio della prevalenza della clausola di miglior favore per il lavoratore. Se in una data realtà economica il 16 agosto è tradizionalmente considerato non lavorativo, il contratto provinciale che recepisce tale indicazione non può considerarsi in contrasto con il CCNL, ma per l'appunto una disciplina integrativa che tiene conto della realtà locale".

Avv. Filippo Pagano (f.pagano@clouvell.com)
Managing partner at clouvell (<https://www.clouvell.com>)