



# LEGGI D'ITALIA Legale

Cass. civ. Sez. lavoro, 05/11/1999, n. 12345

Fatto                      Diritto                      P.Q.M.

## LAVORO (CONTRATTO COLLETTIVO DI)

### PREVIDENZA SOCIALE

Contributi

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Giuseppe IANNIRUBERTO - Presidente;

Dott. Vincenzo MILEO - Consigliere;

Dott. Ettore MERCURIO - Consigliere;

Dott. Giovanni MAZZARELLA - Consigliere;

Dott. Guido VIDIRI - Rel. Consigliere;

ha pronunciato la seguente

### SENTENZA

sul ricorso proposto da:

**[REDACTED]**, elettivamente domiciliato in ROMA PIAZZA **[REDACTED]**, presso lo studio dell'avvocato **[REDACTED]**, che lo rappresenta e difende, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

**[REDACTED] SPA;**

- intimato -

e sul 2° ricorso n° 02640/97 proposto da:

**[REDACTED] SPA**, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA VIA **[REDACTED]**, presso lo studio dell'avvocato **[REDACTED]**, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato **[REDACTED]**, giusta delega in atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

contro

**[REDACTED];**

- intimato -

avverso la sentenza n. 206/96 del Tribunale di VENEZIA, depositata il 13/12/96 N.R.G. 137/96;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 28/04/99 dal Consigliere Dott. Guido. VIDIRI;

udito l'Avvocato **[REDACTED]**

udito l'Avvocato MARINONI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. Antonio BUONAJUTO che ha concluso previa riunione dei ricorsi, rigetto del ricorso principale e assorbimento dell'incidentale.

### Svolgimento del processo

...(Omissis)

Con ricorso depositato in data 16 gennaio 1995 ~~Roberto Carraro~~ conveniva dinanzi al Pretore di Venezia la S.p.a. ~~Ligabue "catering"~~ esponendo di essere stato dipendente di detta società dal 1961 al 1991, con la qualifica a partire dal 3 luglio 1986 di responsabile del settore alimentari e diversi. La società, in origine inquadrata nel settore commercio, aveva nell'anno 1986 chiesto all'Inps la variazione dell'inquadramento ed il conseguente passaggio al settore industria alimentare e manifatturiera, ma a seguito dell'opposizione a tale richiesta da parte dell'istituto, aveva ottenuto nel 1989 dal Pretore del lavoro con sentenza, poi confermata in appello, il riconoscimento che l'attività aziendale, prevalentemente di "catering", aveva natura industriale per analogia con quella alberghiera, sicché per l'effetto l'Inps era stato condannato alla restituzione dell'eccedenza contributiva corrispondente agli sgravi non praticati e consentiti dalla legge 1089/1968 e successive modificazioni.

Precisava ancora il ricorrente che nonostante che l'Inps avesse poi concesso, con effetto dal 1° luglio 1976, la fiscalizzazione degli oneri sociali di malattia, variando finalmente l'inquadramento da settore commercio a quello dell'industria alimentare e nonostante che la stessa azienda avesse trasferito il personale dirigenziale in quest'ultimo settore, per quanto riguardava invece il personale impiegatizio la società aveva violato il principio che impone al datore di lavoro l'inquadramento dei lavoratori nel settore corrispondente all'attività esercitata.

Aveva così la società corrisposto ad esso ricorrente, quale dipendente con la qualifica impiegatizia, una retribuzione basata su contratto collettivo del settore commercio, inferiore a quella spettantegli sulla base della normativa contrattuale prevista invece per il settore industria, differenza retributiva ammontante a L. 63.517.887, oltre accessori, dovendosi considerare inefficaci le clausole individuali che stabiliscono la sottoposizione del rapporto di lavoro ad una regolamentazione collettiva diversa da quella applicabile in base all'attività effettivamente esercitata. Concludeva il ricorrente che la società Ligabue solo con lettera del 31 gennaio 1991 gli aveva comunicato l'ammissione al godimento degli sgravi contributivi ex art. 18 della legge n. 1089 del 1968, con conseguente restituzione della somma di L. 3.120.448 (stante il maggiore importo ingiustificatamente corrisposto da esso ricorrente quale quota contributiva a suo carico) e che conseguentemente, proprio per la condotta del datore di lavoro, il termine prescrizione quinquennale ex art. 2948 c.c., n. 4, con riguardo alle pretese retributive, doveva ritenersi sospeso ai sensi dell'art. 2941 c.c., n. 8. Dopo la costituzione della società convenuta, che aveva tra l'altro eccepito l'inammissibilità della domanda di controparte per avere la stessa, rilasciato all'atto delle dimissioni rassegnate il 6 marzo 1991, atto di quietanza liberatoria, dichiarandosi tacitato di ogni pretesa, il Pretore di Venezia, respingeva detta eccezione e, dichiarata prescritta ogni pretesa a tutto il 1° febbraio 1990, rigettava per il resto le altre domande del ricorrente.

Avverso tale sentenza interponeva appello principale ~~Roberto Carraro~~ chiedendo l'integrale riforma dell'impugnata sentenza, ed appello incidentale subordinato la società, prospettando nuovamente la domanda riconvenzionale in primo grado avanzata per la restituzione della somma di lire dieci milioni corrisposta al dipendente all'atto delle dimissioni, e sulla quale il primo giudice non si era pronunciato. Il Tribunale di Venezia con sentenza del 13 dicembre 1996 rigettava l'appello del ~~Carraro~~ e compensava tra le parti le spese del giudizio.

Nel pervenire a tale conclusione il Tribunale osservava preliminarmente che l'attività di "catering" spiegata dalla società consisteva in un insieme di servizi idonei a soddisfare le esigenze alimentari di coloro che, per le ragioni più varie, debbono approvvigionarsi al di fuori della propria abitazione di almeno uno dei due pasti principali, sicché detta attività non risiede soltanto nella preparazione dei cibi ma anche nella predisposizione e nella fornitura di una serie di beni e servizi, e spesso anche di personale (il relativo contratto è, infatti, di natura mista prevedendo una prestazione di "facere" ed una di dare).

Orbene, anche a volere attribuire un rilievo pubblicistico all'art. 2070 c.c. (in grado cioè di imporre l'applicazione di contratti collettivi corrispondenti alla natura dell'attività svolta dal datore di lavoro anche in relazione alle contrattazioni collettive di diritto comune prive di efficacia "erga omnes") non per questo poteva trovare applicazione il contratto collettivo

invocato dal lavoratore, quello cioè dell'industria alimentare. Ed invero, nessuna delle attività elencate in detto contratto corrispondeva a quella svolta dalla società ~~\_\_\_\_\_~~ né sotto altro versante appariva consentito il ricorso alla figura residuale delle industrie alimentari varie, riguardante detta figura attività di sola produzione mentre il "catering" risultava rispondere a diversi requisiti e finalità. Di contro si riscontravano nell'area della contrattazione collettiva altre regolamentazioni maggiormente rispondenti alle caratteristiche dell'attività svolta dalla società (contratto delle aziende del terziario; contratto del settore turismo, ecc.), cui però il ~~Sanvido~~ non aveva fatto alcun riferimento.

In ogni caso all'art. 2070 c.c. non poteva riconoscersi carattere pubblicistico stante la sua originaria collocazione nell'ambito dell'ordinamento corporativo e considerato che un siffatto carattere della norma finirebbe per porsi in contrasto con il principio della libertà sindacale ex art. 39 Cost. "perché se è consentito ad un datore di lavoro di non applicare alcun contratto collettivo nel rispetto, ovviamente, dei limiti di legge, non si vede come si possa imporre allo stesso datore di lavoro, solamente sulla base della natura dell'attività aziendale, l'applicazione di un determinato contratto collettivo".

Aggiungeva ancora il giudice d'appello che la libertà sindacale non poteva in alcun modo essere inderogabilmente limitata dalle posizioni assunte in relazione alle questioni contributive ed assistenziali, potendo in contrario le scelte fatte a livello retributivo e di contrattazione collettiva influenzare le posizioni contributive ed assistenziali, provocando semmai la caducazione di determinati benefici, anche se tale doglianza può essere avanzata dagli enti competenti e non dal dipendente per ottenere l'applicazione di un determinato contratto collettivo.

Concludeva infine il Tribunale sottolineando che:

a) la domanda riguardante la ricostruzione della fiscalizzazione degli oneri sociali come contratto a favore del terzo si presentava del tutto nuova e comunque sarebbe stata da rigettare nel merito per lasciare impregiudicata l'individuazione del contratto collettivo applicabile;

b) che il Pretore aveva correttamente applicato nel caso di specie la prescrizione quinquennale e non quella decennale, per essere oggetto della controversia non un accertamento di uno status del lavoratore ma la sua richiesta di differenze retributive, di cui costitutiva presupposto logico-giuridico l'applicabilità del contratto richiamato dal Sanvido, sicché non risultando da parte del dipendente atti di diffida, oltre quella del dicembre del 1994 contenente la prova della ricezione avvenuta il 7 dicembre 1994, la pretesa dell'appellante, comunque infondata nel merito, risultava prescritta a tutto il 6 dicembre 1989;

c) che il Sanvido non aveva offerto elementi sufficienti a far ritenere che la retribuzione percepita fosse sproporzionata ed inadeguata alla quantità e qualità del lavoro svolto;

d) che, come attestava la c.d. "teoria del doppio binario", una impresa poteva essere variamente inquadrata, e cioè assumere una diversa natura a seconda delle questioni di natura previdenziali o retributive da risolvere;

e) che la posizione dei dirigenti (con il loro inquadramento nel settore dei dirigenti di industria) non era in grado di influenzare quella degli altri dipendenti, trattandosi di posizioni, differenti, dalle quali non poteva, conseguentemente, scaturire l'applicazione obbligatoria del contratto voluto dal ~~Sanvido~~.

Avverso tale sentenza ~~Roberto Sanvido~~ propone ricorso per Cassazione, affidato ad dieci motivi.

Resiste con controricorso la S.p.a. ~~Ligabue Catering~~, che spiega anche ricorso incidentale condizionato, chiedendo altresì correzione per omissione e/o errore materiale.

La società ha depositato memoria difensiva ex art. 378 c.p.c., mentre il difensore del ricorrente principale ha presentato osservazioni per iscritto ex art. 379 c.p.c. sulle conclusioni del pubblico ministero.

#### **Motivi della decisione**

1) In primo luogo va disposta ai sensi dell'art. 335 c.p.c. la riunione del ricorso principale e di quello incidentale perché rivolti ambedue contro la stessa sentenza.

2) Con il primo motivo il ricorrente deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 112 c.p.c. in relazione agli artt. 1362 c.c. e segg. e degli artt. 1367 c.c. e segg. (art. 360 c.p.c., n. 4), incongruenza e quanto meno insufficienza di motivazione su un punto decisivo della controversia (natura dell'effettiva attività del datore di lavoro) (art. 360 c.p.c., n. 5). Sostiene che il Tribunale di Venezia ha violato il dovere di dare una risposta a quanto richiesto nel ricorso introduttivo del giudizio, non pronunciandosi su tutta la domanda. In particolare il Tribunale, trascurando documenti rilevanti ai fini della decisione, non ha accertato l'effettiva attività svolta dal datore di lavoro - pur risultando la necessità di tale accertamento del tutto sganciata dal la questione relativa alla portata (pubblicistica o meno) dell'art. 2070 c.c. - ma aveva dato un carattere sostanziale alla denominazione della società Ligabue "catering") ricavandone le caratteristiche dalla dottrina piuttosto che dalla concreta organizzazione del lavoro.

Con il secondo motivo il ricorrente deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 2070 c.c. in relazione all'art. 12 delle preleggi (art. 360 c.p.c., n. 3), omessa e/o insufficiente e contraddittoria motivazione su punti decisivi della controversia (art. 360 c.p.c., n. 5). Deduce al riguardo che la motivazione con la quale il Tribunale ha escluso la portata pubblicistica e vincolante dell'art. 2070 c.c. presenta, nel suo insieme, una obiettiva deficienza nell'iter logico-giuridico seguito a sostegno di tale convincimento. Nell'individuare inoltre contrasti tra l'art. 2070 c.c. ed il disposto dell'art. 39 Cost. non fornisce ragioni sufficienti e congruenti con il caso concreto, "confondendo in tal modo l'intersoggettività della libertà sindacale con l'autonomo arbitrio del datore di lavoro". In altri termini la società ██████████, avendo usufruito come azienda industriale degli sgravi contributivi, della fiscalizzazione degli oneri sociali, della cigs, della mobilità ed avendo inquadrato nel settore industriale ai fini retributivi i dirigenti, non poteva poi inquadrare, alla stregua dell'art. 2070 c.c., il rimanente personale sulla base di un contratto collettivo diverso da quello industriale e meno favorevole.

Con il terzo motivo la società deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 2070 1362 c.c. e segg., degli artt. 1175, 1374, 1375 c.c. e degli artt. 3, 36 e 39 Cost. (art. 360 c.p.c., n. 3) nonché omessa e/o insufficiente e contraddittoria motivazione su punti decisivi della controversia (art. 360 c.p.c., n. 3). Anche se si volesse considerare l'art. 2070 c.c. derogabile dalla volontà delle parti, nel caso di specie il Tribunale avrebbe dovuto accertare in concreto l'esistenza o meno di una siffatta volontà. Ed allora, una interpretazione da parte del giudice, rispettosa dei canoni ermeneutici codicistici e del principio di buona fede avrebbe dovuto comportare il riconoscimento della assenza completa di una suddetta volontà, ed avrebbe dovuto conseguentemente - anche sulla base della condotta tenuta dalla società - far ritenere l'attività della società inquadrabile a tutti gli effetti in quelle industriali. Né poteva in contrario invocarsi la libertà sindacale per legittimare l'esclusione da parte della società dalla contrattazione per le imprese industriali del personale impiegatizio. L'art. 39 Cost. non implicava affatto un assoluto ed ingiustificato arbitrio del datore di lavoro né consentiva allo stesso di mutare la natura della sua attività secondo le circostanze più convenienti.

I suddetti primi tre motivi di ricorso, da esaminarsi congiuntamente per importare la soluzione di questioni giuridiche tra loro strettamente connesse, vanno rigettati perché infondati.

Ai fini di un ordinato iter motivazionale va premesso che questa Corte, a Sezioni Unite, ha statuito che il primo comma dell'art. 2070 c.c. (secondo cui l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore) non opera nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune che ha efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti e a coloro che, esplicitamente o implicitamente, al contratto abbiano fatto adesione. Pertanto, nell'ipotesi di rapporto di lavoro regolato dal contratto collettivo di diritto comune proprio di un settore non corrispondente a quello dell'attività svolta dall'imprenditore, il lavoratore non può aspirare all'applicazione di un contratto collettivo diverso se il datore di lavoro non vi è obbligato per appartenenza sindacale, ma può solo eventualmente richiamare tale disciplina come termine di riferimento per la determinazione della retribuzione ex art. 36 Cost., deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto applicato (cfr. in tali sensi Cass., Sez. Un., 26 febbraio 1997, n. 2665 cui adde Cass., 15 dicembre 1997, n. 12663; Cass., 25 ottobre 1977, n. 10523). Tale decisione è fondata sul principio della libertà sindacale - tutelato non soltanto dall'art. 39 Cost., ma anche dal precedente art. 2 poiché il sindacato rientra fra le formazioni sociali ivi previste - dal quale deriva la possibilità di applicazione di un contratto collettivo di diritto privato, vale a dire non imposto "erga omnes" a persone che non vi abbiano (direttamente o indirettamente) aderito e che vi sarebbero, quindi, assoggettate in base unicamente a definizioni o delimitazioni autoritative delle categorie professionali, atteso che

nessuna norma impone la categoria professionale quale strumento coattivo di organizzazione dei datori e dei prestatori di lavoro (si veda in motivazione Cass., Sez. Un., 26 febbraio 1997, n. 2665 cit.). È evidente però che un siffatto sistema non comporta in alcun modo la lesione dei diritti fondamentali del lavoratore perché l'applicazione del contratto collettivo voluto dalle parti "non priva completamente di rilievo il contratto di categoria (non voluto e perciò di per sé inapplicabile), quante volte il primo preveda una retribuzione non proporzionata alla quantità e qualità della prestazione lavorativa e perciò in contrasto con l'art. 36 Cost., primo comma", norma che, come è noto, "permette infatti al giudice di adeguare la retribuzione ai detti parametri, facendo per l'appunto riferimento a quella prevista nei contratti di categoria" (cfr. ancora in motivazione Cass., Sez. Un., 26 febbraio 1997 n. 2665).

Orbene, alla luce di queste statuizioni non possono condividersi le affermazioni del lavoratore ricorrente che, sul presupposto del carattere pubblico del disposto dell'art. 2070 c.c., ha rivendicato l'applicabilità al suo rapporto lavorativo della contrattazione collettiva delle industrie alimentari, attesa la oggettiva corrispondenza tra l'attività in concreto svolta dalla società Ligabue e quella oggetto della suddetta contrattazione collettiva.

E sempre alla luce dei summenzionati principi non risulta suscettibile di alcuna critica la sentenza impugnata che, correttamente, proprio in base al criterio della libertà sindacale, ha ritenuto inapplicabile il contratto delle industrie alimentari, per avere sia la società che i suoi dipendenti inteso assoggettare il rapporto lavorativo ad una diversa contrattazione e non essendo stato denunciato in alcun modo nel caso di specie una violazione dell'art. 36 Cost., che avrebbe potuto importare un recupero ai soli fini retributivi della disciplina della contrattazione invocata dal Sanvido.

3) Con il quarto motivo il ricorrente deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 36 della legge n. 300 del 1970, della legge n. 1089 del 1968, della legge n. 45 del 1986 e succ. mod., della legge n. 102 del 1977 e succ. mod. e della legge n. 223 del 1991 e succ. mod. (art. 360 c.p.c., n. 3) nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su punti decisivi della controversia (art. 360 c.p.c., n. 5). Sostiene in particolare il ricorrente che la dichiarazione dell'imprenditore all'Inps con cui si impegna ad applicare il contratto collettivo del settore di appartenenza per beneficiare della fiscalizzazione degli oneri sociali si configura come una pattuizione a favore del terzo, attributiva di un autonomo diritto ai lavoratori unici legittimati ad esigerne il rispetto. Detta circostanza erroneamente era stata trascurata ai fini della decisione da parte del giudice d'appello, che aveva errato nel considerare egualmente "neutro" ai fini decisori anche il provvedimento di autorizzazione all'integrazione salariale, di cui aveva usufruito la società, e che aveva natura concessoria ed effetti costitutivi, determinando non solo la nascita del rapporto previdenziale ma incidendo anche sulle regole ordinarie del rapporto di lavoro.

Con il quinto motivo il ricorrente deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 1175 1374, 1375 c.c. in relazione all'art. 36 della legge n. 300 del 1970, alla legge n. 1089 del 1968, alla legge n. 45 del 1986 e successive modificazioni, alla legge n. 102 del 1977 e successive modificazioni ed alla legge n. 223 del 1991 e successive modificazioni; degli artt. 2 e 41 Cost.; dell'art. 115 c.p.c. in relazione all'art. 2697 c.c. (art. 360 c.p.c., n. 3). Omessa e/o insufficiente motivazione su punti decisivi della controversia. Lamenta il ricorrente che il Tribunale non ha dato congrua e corretta motivazione in ordine alla differenziazione dello inquadramento contrattuale tra dirigenti ed impiegati, non tenendo conto che anche in ragione dell'obbligo assunto dalla società di rispettare le limitazioni derivanti dai numerosi benefici assicurati dall'Inps, incombeva sulla suddetta società dare adeguata giustificazione di detta differenziazione.

Il quarto ed il quinto motivo possono essere esaminati congiuntamente per riguardare ambedue sostanzialmente la problematica relativa alla rilevanza che l'inquadramento ai fini previdenziali - ed ai fini di agevolazioni fiscali assicurati a determinate imprese - assume in materia di regolamentazione del trattamento economico dei lavoratori. Più specificamente la decisione sui suddetti motivi impone di accertare se l'inquadramento ai fini previdenziali sia vincolante per il datore di lavoro nel senso di imporre allo stesso l'applicazione di una contrattazione collettiva corrispondente alla stessa attività considerata ai fini previdenziali, assicurativi o ai fini di specifiche agevolazioni riconosciute da leggi speciali.

Come si è detto, il criterio di cui al primo comma dell'art. 2070 c.c. non opera nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune stante il principio della libertà sindacale. Orbene, proprio il disposto dell'art. 39 Cost. consente che il trattamento economico e normativo dei dipendenti delle imprese sia disciplinato - fatti salvi in ogni caso i diritti fondamentali del lavoratore di cui all'art. 36 Cost. - sulla base di una contrattazione collettiva

di un settore produttivo diverso da quello in base al quale va invece determinata la classificazione ai fini previdenziali ed assistenziali (o ai fini del godimento di incentivi o della fiscalizzazione degli oneri sociali garantite da norme speciali).

Ed invero, se si considera il rilievo indubbiamente pubblicistico che assume la classificazione ai fini previdenziali ed assistenziali e se si considera altresì che la legislazione sulla cassa integrazione guadagni, sulla fiscalizzazione degli oneri sociali, sugli interventi per le aree depresse ecc. è destinata ad operare nell'area pubblica dell'economia, si comprende agevolmente perché in detta area la classificazione delle imprese debba necessariamente avvenire sulla base di criteri oggettivi e predeterminati, e perché, conseguentemente, sempre in detta area, non possa trovare spazio quella libertà e quella flessibilità di regolamentazione che caratterizza il trattamento normativo ed economico dei lavoratori, e che consente alle parti sociali di scegliere - seppure nei limiti innanzi specificati - la contrattazione collettiva destinata a meglio regolare il rapporto di lavoro tra la impresa ed i propri dipendenti.

Un siffatto sistema, definito del c.d. "doppio binario", trova chiara conferma a livello normativo nell'art. 49 della legge 9 marzo 1988, n. 89 ("Classificazione dei datori di lavoro ai fini previdenziali ed assistenziali"), che impone la classificazione dei datori di lavoro alla stregua di criteri di natura oggettiva e predeterminata, che non lasciano alcun spazio a scelte discrezionali o a processi di "autodeterminazione normativa". Ed a ben vedere, risponde alla logica evidenziata l'indirizzo giurisprudenziale che ha statuito come in materia di benefici della fiscalizzazione degli oneri sociali, non possa richiamarsi il principio della libertà sindacale (che rende inoperativo per la contrattazione collettiva di diritto comune il disposto dell'art. 2070 c.c.), atteso che il rilievo pubblicistico dei suddetti benefici e le finalità che con essi il legislatore ha inteso perseguire, comportano che il riconoscimento di dette agevolazioni passi attraverso l'applicazione da parte dell'impresa ai propri dipendenti dei contratti collettivi nazionali vigenti per il settore di appartenenza dell'impresa (si veda al riguardo Cass., 19 dicembre 1998, n. 12721).

Corollario di quanto sinora detto e, dunque, l'infondatezza del quarto e quinto motivo del ricorso, non valendo per andare in contrario avviso neanche il (residuale) richiamo al trattamento assicurato ai dirigenti della società, atteso che eventuali e possibili trattamenti migliorativi di una categoria di dipendenti non possono "tout court" importare automatici miglioramenti delle altre categorie, i cui diritti fondamentali siano comunque garantiti dalla contrattazione collettiva in concreto applicata.

4) Con il sesto motivo il ricorrente deduce erronea e/o falsa applicazione del criterio letterale di ermeneutica contrattuale ex artt. 1362 c.c. e segg., in relazione all'interpretazione dei contratti collettivi dell'industria alimentare/terziario e turismo; dell'art. 2697 c.c. in relazione all'art. 115 c.p.c. ed all'art. 97 disp. att. c.p.c. e dell'art. 112 c.p.c. (art. 360 c.p.c., n. 3), nonché omessa e/o insufficiente, illogica motivazione circa un punto decisivo della controversia (art. 360 c.p.c., n. 5).

Sottolinea il ricorrente che se il Tribunale avesse accertato, come aveva chiesto esso ricorrente, che la società Ligabue produce vari alimenti avrebbe senz'altro ascritto l'attività di essa alla categoria merceologica delle industrie alimentari varie, conclusione questa convalidata anche dalla interpretazione letterale della contrattazione collettiva di settore. L'aver, pertanto, il Tribunale, ritenuto i contratti collettivi del commercio o del turismo maggiormente aderenti all'attività della società, oltre a contrastare con l'interpretazione letterale dei contratti di dette aree merceologiche, aveva finito per tradursi in una violazione del principio dispositivo perché il giudice d'appello aveva d'ufficio ricercato tra i vari settori meri e generici riferimenti ad attività analoghe a quelle che presumeva caratteristica della società Ligabue.

Anche il suddetto motivo è infondato.

È giurisprudenza costante di questa Corte che le pattuizioni dei contratti collettivi post-corporativi, non resi obbligatori "erga omnes", devono essere interpretati alla stregua dei generali criteri stabiliti per l'interpretazione dei contratti, sicché deve in primo luogo farsi riferimento alla regola che impone il rispetto del significato letterale delle espressioni usate, quando esso risulti univoco, e, quando ciò non avvenga, anche a criteri sussidiari, come ad esempio il comportamento delle parti (si veda ex plurimis: Cass. 2 dicembre 1996 n. 10767; Cass. 11 gennaio 1995 n. 268; Cass. 13 aprile 1993 n. 4365; Cass. 29 settembre 1988 n. 5288; Cass. 16 dicembre 1986 n. 7592). Ed è stato anche più volte ribadito che i contratti collettivi post-corporativi, proprio per essere atti di autonomia privata, possono essere censurati per quanto attiene alla loro interpretazione solo per vizi di motivazione o per

violazione dei canoni ermeneutici di cui all'art. 1362 c.c. e segg. (si veda tra le tante: Cass. 2 dicembre 1996 n. 10767; Cass. 15 gennaio 1990 n. 117).

Orbene, il giudice d'appello, con una motivazione improntata a retti criteri ermeneutici e logicamente coerente, ha evidenziato le ragioni che rendevano inapplicabile al rapporto di lavoro del Sanvido il contratto collettivo nazionale delle industrie alimentari, dopo avere puntualmente accertato che l'attività in concreto spiegata dalla società Ligabue era per le sue caratteristiche assimilabile maggiormente a quelle inquadrabili nell'ambito della disciplina contrattualistica del terziario o del settore turistico.

Da quanto sinora detto si ricava l'assorbimento del settimo motivo del ricorso, con il quale il ricorrente deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 2946, 2498 e 2411 c.c. e segg. in relazione agli artt. 1362 c.c. e segg. (art. 360 c.p.c., n. 3) nonché insufficiente e contraddittoria e incongruente motivazione su un punto decisivo della controversia (art. 360 c.p.c., n. 5) (il ricorrente lamenta che il Tribunale ha trascurato di pronunciarsi sull'interessa della domanda e di considerare che vertendosi in materia di status del lavoratore doveva trovare applicazione la prescrizione decennale e non quella quinquennale).

5) Privi di fondamento risultano anche gli ultimi tre motivi del ricorso.

Con l'ottavo motivo il Sanvido deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 112, 113 in relazione all'art. 414 c.p.c., n. 4 (art. 360 c.p.c., n. 3 e n. 4), insufficiente e contraddittoria e illogica motivazione su un punto decisivo della controversia (art. 360 c.p.c., n. 5). Sostiene che il giudice d'appello ha errato nel considerare domanda nuova, e perciò inammissibile, la qualificazione giuridica del beneficio della fiscalizzazione (ottenuto dalla società Ligabue) come situazione assimilabile al contratto a favore di terzo, dimenticando che costituisce un preciso dovere del giudice, secondo il principio "iura novit curia", conoscere e determinare le conseguenze giuridiche ricollegabili ai fatti costitutivi delineati nel ricorso introduttivo.

È pacifico che il giudice di merito ha il potere-dovere di qualificare giuridicamente la domanda sulla base dei fatti dedotti dalla parte indipendentemente dall'esattezza del nomen iuris attribuitole nell'atto introduttivo e in genere delle prospettazioni giuridiche di parte, mentre - oltre a dovere rispettare il limite della necessaria corrispondenza tra il chiesto ed il pronunciato (divieto di attribuire un bene diverso da quello richiesto e nemmeno implicitamente compreso nella domanda o di pronunciarsi su eccezioni non proposte e non rilevabili d'ufficio) ed il divieto di pronunciare su un'azione diversa da quella espressamente proposta - non può, per quanto attiene alla "causa petendi", basare la decisione sui fatti costitutivi diversi da quelli dedotti, ponendo a fondamento della domanda un titolo nuovo e difforme da quello indicato (si veda in tali sensi tra le altre: Cass. 2 febbraio 1995, n. 1222; Cass., 19 aprile 1993, n. 4581).

Per quanto ora detto - al di là di una non consentita configurabilità come contratto a favore del terzo del rapporto costituito tra istituto assicuratore e datore di lavoro in ordine alla classificazione dell'impresa ai fini previdenziali ed assistenziali - è agevole evidenziare come il lavoratore, una volta che abbia fondato in primo grado la domanda di applicazione di un contratto collettivo sulla base del disposto dell'art. 2070 c.c. (e/o, più in generale, sulla base della natura dell'attività in concreto svolta dall'impresa), non possa più a sostegno della sua richiesta far valere il rapporto instauratosi tra istituto assicuratore e datore di lavoro adducendone la natura di contratto a favore di terzo (o la sua assimilabilità a detto contratto), atteso che tale condotta processuale si traduce in un mutamento della causa petendi, con conseguente necessità di accertamenti in fatto ed in diritto diversi da quelli posti a fondamento della precedente domanda.

6) Con il nono motivo il ricorrente lamenta violazione della legge n. 389 del 1989 ed art. 2, comma 25, della legge n. 549 del 1995 (art. 360 c.p.c., n. 3) nonché omessa e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia (art. 360 c.p.c., n. 5), per avere ingiustificatamente ritenuto applicabile il principio del c.d. "doppio binario", laddove non poteva ritenersi consentita, anche alla stregua della giurisprudenza costituzionale, effettuare la contribuzione sulla base della disciplina di un contratto di categoria, ed applicarne altro in relazione agli aspetti retributivi dei dipendenti.

Le medesime ragioni che hanno portato al rigetto del quarto e quinto motivo del ricorso e che giustificano nell'attuale assetto ordinamentale una diversa classificazione dell'impresa a seconda delle finalità che con detta classificazione si intendono perseguire e della diversa area in cui essa opera, inducono a respingere anche il suddetto motivo.

7. Con l'ultimo motivo il ricorrente sostiene l'avvenuta violazione e falsa applicazione dell'art. 420 e 213 c.p.c. (art. 360 n. 3 c.p.c.) nonché omessa e/o insufficiente nonché contraddittoria motivazione su punti decisivi della controversia art. 360 n. 5 c.p.c.) per avere, a suo parere, Tribunale errato nel considerare pacifiche circostanze che tali non erano e nel non ammettere i mezzi istruttori richiesti da esso ricorrente.

Per mostrare l'infondatezza del richiamato motivo è sufficiente sottolineare che le istanze istruttorie, di cui il ██████ lamenta l'esclusione in sede di giudizio di merito, attengono a circostanze prive del requisito della decisività, per riguardare il rapporto tra istituto previdenziale e la società Ligabue, di cui si è a più riprese in questa sede messa in luce l'irrelevanza ai fini dell'attuale controversia.

8. Il rigetto del ricorso principale importa l'assorbimento di quello incidentale avendo la società richiesto l'accoglimento di detto ricorso (attraverso il quale denuncia una omessa pronuncia da parte del giudice d'appello sulla avvenuta decadenza dei diritti azionati da controparte per effetto del disposto dell'art. 2113 c.c.) solo subordinatamente all'accoglimento dell'impugnazione principale.

9. Il ricorrente principale, essendo rimasto soccombente, va condannato al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità, liquidate unitamente agli onorari difensivi, come in dispositivo.

### **P.Q.M.**

La Corte riunisce i ricorsi, rigetta il ricorso principale e dichiara assorbito quello incidentale. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, che liquida in lire 122.000, oltre lire 5.000.000 (lire cinquemilioni) per onorari difensivi.

Così deciso in Roma il 28 aprile 1999.

DEPOSITATA IN CANCELLERIA IN DATA 5 NOVEMBRE 1999.

Copyright 2019 Wolters Kluwer Italia Srl - Tutti i diritti riservati