

ESISTE REGISTRAZIONE - ESISTE ESATTO - ESISTE DEBITO



17 2 MAR. 2015

REPUBBLICA ITALIANA

Oggetto

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

[Empty box]

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 17108/2008

SEZIONE LAVORO

4991

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

- Dott. LUIGI MACIOCE - Presidente - Ud. 18/12/2014
- Dott. ENRICA D'ANTONIO - Consigliere - PI
- Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Consigliere -
- Dott. PAOLA GHINOY - Consigliere -
- Dott. FRANCESCO BUFFA - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 17108-2008 proposto da:

CA C.F. X
 domiciliato in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso LA
 CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE,
 rappresentato e difeso dall'avvocato CESARE
 DOMENICONI, giusta delega in atti;

- ricorrente -

2014

contro

4185

CE S.P.A. C.F. X , in persona
 del legale rappresentante pro tempore, elettivamente
 domiciliata in ROMA, VIA A. DEPRETIS 86, presso lo

studio dell'avvocato PIETRO CAVASOLA, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato IOTTI GIGLIOLA, giusta delega in atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 392/2007 della CORTE D'APPELLO di PALERMO, depositata il 21/06/2007 R.G.N. 1037/2004;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 18/12/2014 dal Consigliere Dott. FRANCESCO BUFFA;

udito l'Avvocato IOTTI GIGLIOLA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. RENATO FINOCCHI GHERSI che ha concluso per il rigetto del ricorso.

U. U. U.

Rg. 17108/08 -

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Con sentenza del 29.6.07 la corte d'appello di Palermo, confermando la sentenza del tribunale di Agrigento del 9.4.03, ha rigettato la domanda del lavoratore C dipendente del CE, volta a sentir dichiarare l'invalidità dell'accordo individuale sottoscritto, con il quale si era prorogato da 1 a 18 mesi il periodo di preavviso, nonché, conseguentemente, volta ad ottenere la restituzione delle somme trattenute dalla banca per la violazione del preavviso da parte del lavoratore.
In particolare, la corte territoriale ha ritenuto che l'inderogabilità dell'articolo 2118 c.c riguarda solo l'obbligatorietà del preavviso, la cui durata può essere regolata invece dalla contrattazione collettiva e anche da accordi individuali.
2. Ricorre avverso tale sentenza il lavoratore con quattro motivi, cui resiste la banca con controricorso.
3. Con il primo motivo si deduce (ex art. 360 n. 3 c.p.c.) violazione e falsa applicazione degli articoli 98 att. c.p.c. e 14 RDL 1825/1924, per avere la sentenza impugnata trascurato che le disposizioni del regio decreto citato (che prevedono un preavviso di due mesi) sono applicabili, salvo che vi sia una disciplina più favorevole dettata dalla contrattazione collettiva, nella specie non ricorrente.
Con il secondo motivo si deduce (ex art. 360 n. 3 c.p.c.) violazione degli articoli 1344, 1418, 2118 c.c., 98 att. c.p.c. e 14 RDL 1825/1924, per avere la sentenza impugnata trascurato che l'articolo 2118 c.c. rinvia alla contrattazione collettiva e non anche all'autonomia individuale.
Con il terzo motivo di ricorso si deduce (ex art. 360 n. 3 c.p.c.) violazione dell'articolo 2118 c.c. e 14 del regio decreto citato nonché dell'art. 63 del contratto collettivo di categoria, per avere la sentenza impugnata trascurato che il termine del contratto collettivo non è derogabile a tutela della libertà di recesso del lavoratore.
Con il quarto motivo di ricorso si deduce (ex art. 360 n. 3 c.p.c.) violazione dell'articolo 2077 c.c., per avere la sentenza impugnata trascurato che il trattamento pattuito è complessivamente più sfavorevole per il lavoratore, dovendo effettuarsi la valutazione circa il carattere più o meno favorevole in relazione all'istituto applicabile e non anche ai vantaggi economici diversi derivanti al lavoratore.

MOTIVI DELLA DECISIONE

4. Occorre premettere sul piano delle fonti disciplinatrici del preavviso e del relativo contenuto che, in tema di preavviso, l'art. 2118 c.c. prevede che "ciascuno dei contraenti può recedere dal ~~X~~ contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità".
5. L'art. 98 att. c.c. prevede poi che "nei rapporti d'impiego inerenti all'esercizio dell'impresa, in mancanza di norme corporative o di usi più favorevoli, per quanto concerne ... la durata del periodo di preavviso (Cod. Civ. 2118), si applicano le corrispondenti norme del Regio decreto legge 13 novembre 1924, n. 1825, convertito nella legge 18 marzo 1926, n. 562", norme che prevedono in due mesi la durata del preavviso.

In tema, poi, il c.c.n.l. per i dipendenti delle aziende di credito del 31.8.55, reso efficace *erga omnes* con d.P.R. n. 934/62, prevede un preavviso di un mese, "salvo che intervenga tra il lavoratore e l'azienda un accordo per abbreviare o prolungare il termine".

Infine, il contratto stipulato dalle parti prevede un termine di preavviso di 18 mesi.

6. La sentenza impugnata, con interpretazione corretta e coerente con il dato letterale delle disposizioni interpretate, ha ritenuto da un lato che il nucleo di inderogabilità della norma codicistica riguarda solo l'obbligatorietà del preavviso e non anche la sua durata, la cui disciplina è stata rimessa alle fonti subordinate; dall'altro lato, la corte ha correttamente ritenuto inapplicabile nel caso il d.l. 1825/24, perché il decreto è applicabile solo "in mancanza di norme corporative": la soluzione può condividersi per la ragione che, siccome le parti sociali, nel realizzare un bilanciamento complessivo degli interessi contrastanti, tendono ad assicurare un assetto più favorevole proprio in quanto volontariamente approvato e perseguito, è ragionevole pensare che il legislatore abbia inteso demandare alla contrattazione corporativa la disciplina in deroga, essendo implicito (a differenza di quanto avviene per gli usi) una valutazione di convenienza (e dunque di maggior favore per il lavoratore) nella stessa stipula di norme applicabili alla generalità dei lavoratori.

Naturalmente, oggi il riferimento alle norme corporative, una volta soppresso l'ordinamento corporativo, è da intendersi alle norme contrattuali collettive applicabili *erga omnes*.

7. Una volta ammessa la disciplina da parte della contrattazione collettiva della durata del preavviso, non può che affermarsi la legittimità della disciplina individuale alla quale la contrattazione collettiva (come nella specie) faccia rinvio per la regolamentazione della durata del preavviso.
8. Va peraltro rilevato che, anche a prescindere dal rinvio contenuto nella disciplina collettiva, questa Corte ha da tempo risolto in senso positivo in ogni caso il problema della legittimità delle pattuizioni individuali volte a regolamentare il preavviso, affermando (Sez. L, Sentenza n. 3741 del 09/06/1981) che, nel rapporto di lavoro dipendente, il preavviso si pone come condizione di liceità del recesso, la cui inosservanza è sanzionata dall'obbligo di corrispondere da parte del recedente una indennità sostitutiva; pertanto esso non può essere preventivamente escluso dalla volontà delle parti né essere limitato nella sua durata rispetto a quello fissato dalla contrattazione collettiva; è lecito invece, mediante accordo individuale, pattuirne una maggior durata giacché tale pattuizione può giovare al datore di lavoro, come avviene nel caso in cui non è agevole la sostituzione del lavoratore recedente, ed è sicuramente favorevole a quest'ultimo che resta avvantaggiato dal computo dell'intero periodo agli effetti della indennità di anzianità, dei miglioramenti retributivi e di carriera e dal regime di tutela della salute. (v. pure Cass. n. 5929/79).

Nel medesimo senso si è ritenuto (Sez. L, Sentenza n. 18547 del 20/08/2009; Sez. L, Sentenza n. 17817 del 07/09/2005) che il lavoratore subordinato può liberamente disporre della propria facoltà di recesso dal rapporto, come nell'ipotesi di pattuizione di una garanzia di durata minima dello stesso, e che non contrasta pertanto con alcuna norma o principio dell'ordinamento giuridico la clausola con cui si prevedano limiti all'esercizio di detta facoltà, stabilendosi a carico del lavoratore un obbligo risarcitorio per l'ipotesi di dimissioni anticipate rispetto ad un periodo di durata minima (nella fattispecie, il contratto era stato stipulato per l'assunzione di un pilota presso una compagnia aerea che si assumeva i costi dell'addestramento per il conseguimento dell'abilitazione a condurre un dato tipo di aeromobile); inoltre, la medesima clausola non rientra neppure in alcuna delle ipotesi di cui al secondo comma dell'art. 1341 cod. civ., per le quali è richiesta l'approvazione specifica per iscritto.

Il principio è stato ribadito ancor più di recente (Sez. L, Sentenza n. 17010 del 25/07/2014) essendosi affermato che il lavoratore subordinato può liberamente disporre della propria facoltà di recesso dal rapporto, come nell'ipotesi di pattuizione di una garanzia di durata minima dello stesso,

che comporti, fuori dell'ipotesi di giusta causa di recesso di cui all'art. 2119 cod. civ., il risarcimento del danno a favore della parte non recedente, conseguente al mancato rispetto del periodo minimo di durata del rapporto; né può prospettarsi, in relazione alle clausole pattizie che regolano l'esercizio della facoltà di recesso dal rapporto di lavoro subordinato, una limitazione della libertà contrattuale del lavoratore, in violazione della tutela assicurata dai principi dell'ordinamento.

9. Alla luce di tale ricostruzione, può dirsi che l'ordinamento rimette alle parti sociali ovvero alle stesse parti del rapporto la facoltà di disciplinare la durata del preavviso in relazione alle proprie valutazioni di convenienza, rendendo essenzialmente le parti arbitre del giudizio di maggior favore della disciplina concordata.
10. Nel descritto contesto, la durata legale o contrattuale del preavviso è dunque derogabile dall'autonomia individuale in relazione a finalità meritevoli di tutela da parte dell'ordinamento giuridico, quale quella per il datore di garantirsi nel tempo la collaborazione di un lavoratore particolarmente qualificato, sottraendolo alle lusinghe della concorrenza, mediante l'attribuzione al dipendente di ulteriori benefici economici e di carriera in funzione corrispettiva del vincolo assunto dal dipendente circa la limitazione della facoltà di recesso ancorandone l'esercizio ad un più lungo periodo di preavviso.
11. La pattuizione individuale (peraltro con patto ad efficacia temporanea ben determinata, esaurita la quale i contraenti hanno la possibilità di disdetta con preavviso del patto stesso) di una più ampia durata del preavviso a fronte di cospicui vantaggi per il lavoratore (nel caso, la promozione a funzionario di terza categoria, l'attribuzione del relativo trattamento economico e la corresponsione di un assegno *ad personam* di 500.000 lire lorde per tredici mensilità) è dunque legittima, essendosi già affermato in sede di legittimità (Sez. L, Sentenza n. 23235 del 03/11/2009) il principio, che qui va ribadito, secondo il quale, in materia di recesso dal rapporto di lavoro, è valida la clausola del contratto individuale che preveda un termine di preavviso per le dimissioni più lungo rispetto a quello stabilito per il licenziamento, ove tale facoltà di deroga sia prevista dal contratto collettivo ed il lavoratore riceva, quale corrispettivo per il maggior termine, un compenso in denaro (la sentenza ha escluso altresì che tale accordo si ponga in contrasto con l'art. 1750 cod. civ., di cui va esclusa l'applicazione, attesa l'impossibilità di ravvisare una analogia fra il contratto di lavoro subordinato e quello d'agenzia, nel quale il lavoratore autonomo sopporta il rischio economico).

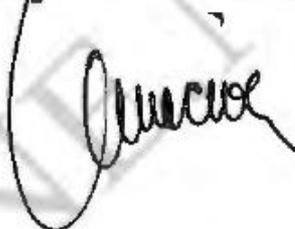
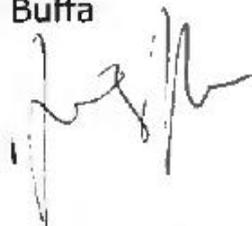
12. Poiché la sentenza impugnata si è attenuta al principio su esteso, il ricorso deve essere rigettato.
13. Le spese seguono la soccombenza.

p.q.m.

la Corte rigetta il ricorso; condanna il ricorrente al pagamento delle spese di lite che si liquidano in euro quattromila per compensi e cento per spese, oltre accessori come per legge e spese generali nella misura del 15%. Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 18 dicembre 2014.

Il Presidente
Luigi Macioce

Il giudice estensore
Francesco Buffa



Il Funzionario Giudiziario
Granata
Depositato in Cancelleria
12 MAR. 2015
OGGI, Il Funzionario Giudiziario
Adriana GRANATA
Il Funzionario Giudiziario

