

Nell'interpretazione dei contratti collettivi succedutisi nel tempo (anche di diverso livello) il criterio logico sistematico ex art. 1363 c.c. prevale su quello strettamente letterale

di D. Bellini - 7 Marzo 2024

Con l'ordinanza n. 23700 del 3 agosto 2023, la Cassazione ritorna sul tema della interpretazione dei contratti collettivi enunciando il principio per cui – in caso di conflitto tra più contratti di diverso livello, succedutisi nel tempo – non ci si può arrestare ad una interpretazione atomistica e strettamente testuale della disposizione contrattuale, dovendo il criterio letterale cedere il passo a quello logico – sistematico di cui agli artt. 1363 e ss. (con possibile prevalenza del contratto aziendale più recente e vicino temporalmente, secondo i principi di prevalenza e specialità).

La fattispecie.

Nel caso esaminato un lavoratore dipendente di società concessionaria del servizio autostradale (non addetto al pedaggio) rivendicava il diritto a percepire i *ticket restaurant* anche per le giornate non concretamente lavorate, invocando l'art. 43 del CCNL del 2005, secondo cui: *“la società corrisponde, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, intendendosi per tale anche le ferie, le festività godute, le assenze per infortunio ed i ricoveri ospedalieri di giornata superiore a 5 giorni, una indennità sostitutiva della mensa nella misura di euro 2,58 giornalieri”*.

Prima di esaminare la pronuncia, è doveroso premettere che la disciplina del c.d. buono pasto nel caso di specie si era stratificata attraverso il succedersi dei contratti collettivi di diverso livello.

In particolare, dopo il CCNL di cui supra – che abbiamo visto equiparava i giorni effettivamente lavorati a quelli di infortunio, ai ricoveri, alle ferie ed alle festività – erano intervenuti:

a) un accordo collettivo del 18.9.2007 – riferito però al solo personale addetto ai pedaggi – che stabiliva: *“in modificazione della disciplina contrattuale (...) il ticket restaurant verrà corrisposto per ogni giornata di effettiva prestazione pari o superiore alle 4 ore ...”*, escludendo quindi le equiparazioni di cui all'art. 43 sopra citato;

b) un accordo aziendale del 10 luglio del 2015 che stabiliva che *“a tutto il personale che attualmente beneficia della indennità sostitutiva di mensa ... l'azienda riconoscerà a decorrere dal 1.10.2015, in luogo della predetta indennità, un ticket restaurant del valore di euro 5,29”*;

c) un accordo aziendale del 19 luglio 2018, che confermava *“la corresponsione dei ticket restaurant per ogni giornata di effettiva di prestazione”* escludendo le *“equiparazioni previste dal c.c.n.l. alla effettiva prestazione”*.

In definitiva, all’esito della successione dei contratti collettivi, di diverso livello, risultavano astrattamente ammissibili due differenti letture.

Secondo una prima interpretazione, strettamente letterale, che faceva prevalere il criterio gerarchico e strettamente testuale, i contratti aziendali del 2015 e del 2018 non avevano inciso sul Ccnl del 2005, pertanto il ticket restaurant risultava ancora dovuto al personale non addetto ai pedaggi, anche per le giornate di ferie, le festività, nonché i giorni di infortunio e ricovero (in virtù della applicazione dell’art. 43 del CCNL).

Secondo una diversa lettura, che privilegiava il criterio sistematico e di specialità, i contratti aziendali avevano modificato il diritto ai ticket restaurant limitandolo alle sole giornate effettivamente lavorate, con abrogazione dell’art. 43 del CCNL del 2005 nella parte in cui equiparava i giorni lavorati alle ipotesi di cui supra (anche per il personale non addetto al pedaggio).

Il lavoratore, inizialmente soccombente in primo grado, risultava vittorioso in Corte di Appello, sostenendo una interpretazione strettamente letterale delle norme collettive ed evidenziando che l’accordo aziendale del 2015 disciplinava soltanto la sostituzione della indennità di mensa con il ticket restaurant, e che l’accordo del 2007 – che ancorava espressamente il benefit al tempo di lavoro effettivo – si riferiva testualmente al solo personale addetto ai pedaggi (qualifica non ricoperta dal ricorrente).

Le motivazioni.

La società ricorreva in Cassazione affermando la violazione degli artt. 1362 e ss. c.c. in relazione agli accordi sindacali sopra indicati, sostenendo che doveva trovare accoglimento una interpretazione del contratto più aderente alla effettiva volontà delle parti, ricavabile dalla successione dei contratti (seppur di diverso livello).

In definitiva, secondo la società, dalla successione dei contratti risultava che il *“ticket restaurant era ... emolumento sostitutivo dell’indennità di mensa”* sempre *“legato all’effettivo svolgimento della prestazione lavorativa”* (e ciò per tutto il personale, indipendentemente dal fatto che fosse o meno addetta al pedaggio) alla luce della successione dei contratti collettivi aziendali.

La Cassazione accoglie il ricorso affermando che *“il giudice di merito può limitarsi ...”* al *“tenore letterale soltanto se esso riveli l’intenzione delle parti con evidenza tale da non lasciare alcuna perplessità dovendo ricorrere, in caso contrario, alla valutazione del comportamento successivo delle parti ... ed alla considerazione di tutti gli altri criteri ermeneutici indicati dagli artt. 1362 c.c.”*.

E così, la ricostruzione della volontà delle parti deve seguire una *“circolarità”* che richiede all’interprete di verificare se l’interpretazione testuale del testo previgente rimane coerente con le altre disposizioni successive.

In questa circolarità, può venire in gioco anche il rapporto (e il potenziale conflitto) tra i contratti collettivi di diverso livello e ambito territoriale, da risolversi attraverso il criterio di “competenza” e di “specialità ... talché la fonte collettiva prossima agli interessi disciplinati è, nei limiti della normativa inderogabile di legge, prevalente sulle altre consimili”.

E così, in forza del “*principio di autonomia negoziale ... i contratti territoriali possono prorogare l’efficacia dei contratti nazionali e derogarli, anche in pejus, senza che osti il disposto dell’art. 2077 e fatta salva soltanto la salvaguardia dei diritti già definitivamente acquisiti nel patrimonio del lavoratore*” (Cass. 18 maggio 2010, n. 12098).

Veniva quindi enunciato il principio secondo cui la volontà delle parti va ricostruita attraverso la “*progressione negoziale aziendale*”, non potendo l’interpretazione dei contratti “*arrestarsi ad una interpretazione atomistica ... neppure quando la loro interpretazione possa essere compiuta, senza incertezze, sulla base del senso letterale delle parole, poiché anche questo va riferito all’intero testo della dichiarazione negoziale, onde le varie espressioni che in essa figurano devono essere fra loro coordinate e ricondotte ad armonica unità e concordanza*” (Cass. 14 aprile 2006, n. 8876; Cass. 30 gennaio 2018, n. 2267; Cass. 2 novembre 2022, n. 32294).

In definitiva, “*pur costituendo sempre il criterio letterale previsto dall’art. 1362 c.c. punto di avvio per la corretta interpretazione di ogni norma contrattuale, il criterio logico sistematico dell’art. 1363 c.c. assume nella contrattazione collettiva un maggiore rilievo, ben più accentuato di quanto accade per i restanti contratti di diritto comune*” (Cass. 9 marzo 2005, n. 5140).

La Suprema Corte cassa quindi con rinvio la pronuncia di appello, evidenziando che il rapporto tra le disposizioni contrattuali applicabili al caso di specie doveva essere risolto attraverso il criterio sistematico.

Danilo Bellini, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 3 agosto 2023, n. 23700](#)