



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI LECCO

La dott.ssa Federica Trovò, in funzione di Giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al numero di ruolo generale 116/2021, avente per oggetto “differenze retributive – modifica unilaterale del CCNL applicato al rapporto di lavoro”, promossa

DA

████████████████████ (c.f. **████████████████████**) e **FP CGIL** (c.f.

- con il patrocinio dell’Avv. MICHELE BONETTI,

parte ricorrente;

CONTRO

████████████████████ (c.f. **████████████████████**) - con il
patrocinio degli Avv.ti GIORGIO ALBÈ e VALENTINA CASTELLI,

parte resistente.

te.

-MOTIVI DELLA DECISIONE IN FATTO E DIRITTO-

1. Con ricorso depositato il 2/4/2021, **████████████████████** e FP CGIL hanno convenuto in giudizio davanti all’intestato Tribunale, in persona del giudice del lavoro, **████████████████████** allegando che la sig.ra **██████████**, iscritta alla CGIL dall’anno 2001, sia una infermiera professionale, con la qualifica di coordinatore infermieristico, assunta alle dipendenze della convenuta a far data dal

30.09.1986, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, al quale per oltre 30 anni è stato applicato il CCNL Sanità Privata.

La difesa delle ricorrente ha spiegato che:

- nell'anno 2019, dopo 14 anni di attesa, era iniziata la procedura sindacale per il rinnovo del CCNL della Sanità Privata, cui partecipava anche la convenuta in quanto appartenente ad ARIS (che assieme ad AIOP, FP CGIL, CISL FP e UIL FPL erano coinvolte nella procedura di rinnovo);

- nonostante che nell'ambito di tale procedura l'

avesse aderito alla pre-intesa sottoscritta in data 8 giugno 2020, in data 27 gennaio 2020, dopo la redazione delle nuove tabelle economiche e quindi al termine della contrattazione, essa rappresentava la volontà di non applicare più il CCNL Sanità Privata, pretendendo applicare il diverso Contratto Collettivo Nazionale per il Personale Dipendente di Residenze Sanitarie Assistenziali e Centri di Riabilitazione (CCNL RSA E CDR), sottoscritto il 5 dicembre 2012;

- a seguito di agitazione sindacale, in data 19 febbraio 2020,

comunicava che in attesa di risoluzione delle questioni sollevate in sede sindacale si procedeva con la temporanea sospensione del nuovo CCNL scelto, ma con successiva comunicazione datata 6 novembre 2020, rappresentava la definitiva volontà di continuare ad applicare il CCNL Sanità privata per circa 400 dipendenti impiegati all'interno dei Poli dell' ed il CCNL RSA e CDR ai rimanenti dipendenti, circa 1600, in quanto appartenenti ad un comparto non sanitario;

-con nota datata 10 dicembre 2020, l'

comunicava ai sindacati coinvolti la revoca della sospensione temporanea dell'applicazione del CCNL RSA e CDR, per i dipendenti in forza al 31 gennaio 2020 nei Centri di Riabilitazione nonché nelle Direzioni Centrali e Regionali e ciò con effetto retroattivo dal 1 febbraio 2020, in tal modo disponendo la trasformazione dell'orario di lavoro da 36 a 38 ore settimanali,

conseguentemente stabilendo che le 2 ore settimanali prestate in meno dal 1.11.2020 al 30.04.2021 sarebbero state conteggiate a debito del lavoratore .

La difesa attorea ha chiarito che dal 2009 la ricorrente ricopre il ruolo di capo sala presso l'Unità Operativa di SRTR-M (Servizio Residenziale Terapeutico Riabilitativo per Minori), oltre che presso il CDC (Ciclo Diurno Continuo) dell'IRCCS, precisando che tali strutture e le mansioni che vi vengono svolte rientrano nell'ambito sanitario, al pari dell'IRCCS. Ha quindi evidenziato che il datore di lavoro, nell'applicare il CCNL Sanità Privata ai soli dipendenti impiegati presso l'IRCCS tenta ingiustamente di far coincidere la struttura dell'IRCCS con quella del reparto di psicopatologia, che ne sarebbe invece solo una parte e ha lamentato che all'interno del centro SRTR-M la sig.ra [REDACTED] sia l'unica alla quale non viene applicato il CCNL Sanità Privata. In ogni caso ha evidenziato che l'intera attività dell' [REDACTED] è concentrata sull'erogazione di Servizi Sanitari funzionali alla diagnosi ed al trattamento delle disabilità neurologiche e neuropsichiche nell'età dello sviluppo.

Assumendo l'illegittimità della condotta della convenuta, che ha unilateralmente deciso di applicare in maniera retroattiva a parte ricorrente, non più il CCNL Sanità Privata applicato per oltre 30 anni, ma l'orami scaduto e inefficace CCNL RSA e CDR, che ha comportato una modifica *in peius* del trattamento lavorativo, anche dovendosi considerare che la sig.ra [REDACTED] è iscritta dal 2001 alla CGIL, sindacato che non ha mai sottoscritto il summenzionato CCNL RSA e CDR, le parti ricorrenti hanno anzitutto sollecitato una pronuncia del Tribunale ai sensi dell'art. 420 bis c.p.c. con riferimento all'interpretazione dell'art. 1 del nuovo CCNL Sanità Privata; hanno comunque contestato l'applicabilità del CCNL RSA e CDR, in quanto scaduto e privo di efficacia ultrattiva, peraltro non applicabile ai lavoratori iscritti alla CGIL, qual è la sig.ra [REDACTED], trattandosi di organizzazione sindacale che non l'ha sottoscritto.

La difesa attorea, sull'assunto che la sig.ra [REDACTED] abbia diritto all'applicazione del CCNL Sanità Privata, ha vantato il diritto alle differenze retributive maturate, stante il trattamento peggiorativo del diverso contratto applicato, anche rivendicando la somma

una tantum risarcitoria riconosciuta dal CCNL Sanità Privata per il ritardo nel suo rinnovo.

Le parti ricorrenti hanno quindi chiesto l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

In via pregiudiziale ex articolo 420 bis c.p.c. si chiede all'Ill.mo Magistrato adito, alla luce di quanto sopra dedotto in fatto e in diritto: - Accertare e dichiarare l'illegittima applicazione del CCNL RSA e CDR al caso di specie, in quanto trattasi di contratto mai rinnovato dall'anno 2015 e comunque privo di clausola di ultrattività. Esprimere quindi il relativo principio di diritto in merito alla corretta applicazione dei CCNL privi di clausola di ultrattività, oltre il limite temporale previsto espressamente dalle parti contrattuali. - Accertare e dichiarare l'illegittima applicazione del CCNL RSA e CDR al caso di specie in quanto trattasi di contratto non sottoscritto dalla CGIL (sindacato a cui appartiene la ricorrente) e anche alla luce della espressa contrarietà della ricorrente. Esprimere quindi il relativo principio di diritto in merito alla non validità erga omnes dei contratti collettivi e quindi della loro non applicabilità ai sindacati non sottoscrittori, ai lavoratori agli stessi aderenti e comunque ai lavoratori che hanno espressamente rappresentato la loro contrarietà. - Accertare e dichiarare l'applicabilità al caso in parola del nuovo CCNL Sanità Privata, alla luce di quanto disposto all'articolo 1 del medesimo. In particolare si chiede all'Ill.mo Giudice adito di interpretare il summenzionato articolo 1 del nuovo CCNL Sanità Privata, facendo rientrare nel comma 1 anche le strutture come quella presso cui è impiegata la ricorrente che sono SRTR-M attinenti all'IRCCS e quindi classificabili come strutture sanitarie per riabilitazione ospedaliera e lungodegenza. - Accertare e dichiarare la applicabilità al caso in parola del nuovo CCNL Sanità Privata alla luce del dettato dell'articolo 1. In particolare si chiede all'Ill.mo Giudicante di interpretare il medesimo articolo anche con particolare riferimento al comma 2 e conseguentemente indicare il principio di diritto, nel senso che tutte le strutture che alla data di sottoscrizione della pre-intesa applicavano il CCNL Sanità Privata, dovranno continuare ad applicarlo. Nel merito della controversia: - Accertare e dichiarare l'illegittimità della modifica del CCNL CDR applicato a parte ricorrente e quindi il diritto di quest'ultima a vedersi applicato il nuovo CCNL Sanità Privata; e per l'effetto disporre la consequenziale erogazione, anche a titolo risarcitorio, di tutte le differenze retributive tra quanto percepito e quanto avrebbe dovuto percepire con la corretta applicazione del CCNL Sanità Privata, a far data dall'ottobre 2020. - Con condanna del datore di lavoro ad applicare il nuovo CCNL Sanità Privata e ad erogare alla ricorrente le somme dovute in base allo stesso per il futuro e a titolo di arretrati, oltre interessi di legge e rivalutazione. In ogni caso con condanna alle spese del presente giudizio da distrarsi ex articolo 93 c.p.c

Si è costituita in giudizio l' _____, insistendo sulla diversa qualificazione dell'attività svolta in forma ospedaliera, effettuata presso l'IRCCS (istituto di ricovero e cura a carattere scientifico) e l'attività extraospedaliera effettuata presso il CDR (centro di riabilitazione) ed evidenziando che il SRTR-M, quale attività socio sanitaria, è cosa ben diversa dall'Unità Operativa di Psicopatologia, solo presso quest'ultimo venendo svolta l'attività sanitaria afferente all'IRCCS. Assumendo che la sig.ra _____ sia dedita pressoché esclusivamente al SRTR-M, la resistente ha allegato di non averle più applicato il CCNL Sanità Privata, una volta deciso di applicare il contratto più afferente alle attività svolte dalla lavoratrice.

Negando di avere stipulato la preintesa del giugno 2020, che non sarebbe stata ratificata nel termine previsto, nonché evidenziando di avere comunicato ad ARIS il proprio recesso per giusta causa in data 29.7.2020, prima che venisse sottoscritto da quest'ultima, in data 8.10.2020, il CCNL per il personale medico non dipendente delle strutture che operano negli IRCCS e nelle strutture sanitarie ospedaliere iscritte ad Aiop ed Aris per acuti, per riabilitazione ospedaliera e lungodegenza ("CCNL IRCCS"), la resistente ha assunto di avere legittimamente applicato al personale non medico addetto ai CDR ed alle Direzioni Centrali e Regionali, il CCNL CDR, nonché al personale non medico direttamente addetto all'IRCCS, il CCNL Sanità Privata e, dalla sua sottoscrizione e decorrenza, il CCNL IRCCS.

La difesa della resistente ha eccepito in via preliminare sia l'improcedibilità del ricorso proposto da FP CGIL per omessa notificazione, nonché il difetto dell'interesse ad agire dell'organizzazione sindacale; sia l'inammissibilità della domanda *ex art. 420 bis c.p.c.*; ha anche argomentato sull'asserita nullità del ricorso per indeterminatezza della *causa petendi e del petitum*.

Nel merito, sull'assunto che il CCNL contenente una clausola di ultrattività sia da considerarsi a tempo indeterminato, ciò implicando la facoltà di libero recesso da parte del datore di lavoro, la parte resistente ha osservato di avere legittimamente disapplicato il CCNL Sanità Privata, scegliendo poi di applicare il CCNL CDR, a ciò

non ostando la scadenza di quest'ultimo; ha quindi chiesto l'applicazione delle seguenti conclusioni:

In via preliminare: per i motivi esposti, a) accertare e dichiarare l'improcedibilità del ricorso ex art. 414 c.p.c. proposto dalla FP CGIL per omessa notificazione dello stesso; b) accertare e dichiarare la carenza di interesse ad agire e/o di legittimazione ad agire della FP CGIL e conseguente l'inammissibilità delle domande dalla stessa formulate; c) accertare e dichiarare l'inammissibilità delle domande formulate ex art. 420 bis c.p.c. e/o comunque la loro infondatezza; d) accertare e dichiarare la nullità e/o inammissibilità del ricorso per indeterminatezza della causa petendi e del petitum; e) accertare e dichiarare la nullità e/o inammissibilità della domanda con cui è stato chiesto di "erogare alla ricorrente le somme dovute in base allo stesso per il futuro" in quanto trattasi di domanda di condanna in futuro. in via principale: rigettare il ricorso proposto e le domande in esso contenute in quanto infondate in fatto ed in diritto per i motivi esposti; in ogni caso: con vittoria di spese e compensi professionali oltre al rimborso delle spese forfettarie nella misura del 15%.

All'udienza del 13.5.2022 la causa, che si presenta di natura documentale, è stata decisa come da dispositivo, di cui viene qui redatta la motivazione.

2. Sulla base dell'art. 146-bis. disp.att.c.p.c, che dispone l'applicabilità, alla fattispecie dell'art. 420 bis c.p.c., dei soli commi 4, 6, 7 e 8 dell'art. 64 d.lgs.vo n. 165/2001, va esclusa la legittimazione a partecipare al presente giudizio di FP CGIL, il cui interesse ad agire del resto non è chiaramente enucleato nel ricorso introduttivo.

2.1. Quanto sopra osservato renderebbe superflua la disamina dell'eccezione relativa alla mancata menzione dell'associazione sindacale nella relata di notifica del ricorso, eccezione comunque infondata, considerato che la relata di notifica è atto dell'ufficiale giudiziario, tra i cui requisiti l'art. 148, secondo comma, c.p.c. non annovera nemmeno l'indicazione delle persone che richiedono la notifica (cfr. sent. Cass. n. 9309/2006), le quali si desumono dai nominativi dei ricorrenti, su cui non sussiste incertezza alcuna nel caso di specie (sent. Cass. n. 14150/2020).

2.2. Il ricorso va altresì esente da censure di nullità, evincendosi da esso con chiarezza sia il *petitum* (il pagamento delle differenze retributive maturate, come quantificate in

ricorso), che la causa *petendi* (il diritto all'applicazione del nuovo CCNL Sanità Privata).

3. Nel merito le domande attoree sono fondate.

Il convenuto assume di avere legittimamente modificato il CCNL applicabile al personale dipendente dei propri centri di riabilitazione -attività asseritamente svolta in via prevalente, rispetto a quella sanitaria di diagnosi e cura - a fronte del fatto che il "CCNL sanità privata", sino ad allora effettivamente in vigore, fosse comunque scaduto il 31.12.2005 e -in quanto dotato di clausola di ultrattività- dovesse intendersi a tempo indeterminato, il che le avrebbe consentito di recedere unilateralmente da esso. Nell'affermare ciò la parte resistente dichiara di non ignorare il recente orientamento espresso dalla Corte di Cassazione nelle sentenze 3671 e 3672 del 2021, ma di non condividerlo in quanto esso implicherebbe un'irragionevole compromissione della facoltà di recesso dal contratto collettivo.

Va in effetti considerato che la giurisprudenza di legittimità più recente depone in senso contrario all'impianto difensivo della resistente.

Con sentenze n. 3671 e 3672/2021 la Corte di Cassazione ha statuito che i contratti collettivi di diritto comune, costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale degli stipulanti, operano esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle stesse, atteso che l'opposto principio di ultrattività della vincolatività del contratto scaduto sino ad un nuovo regolamento collettivo, ponendosi come limite alla libera volontà delle organizzazioni sindacali, sarebbe in contrasto con la garanzia prevista dall'art. 39 Cost.. Ha tuttavia chiarito che alla previsione della perdurante vigenza del contratto fino alla nuova stipulazione dev'essere riconosciuto il significato della indicazione, mediante la clausola di ultrattività, di un termine di durata chiaramente individuato in relazione a un evento futuro certo, benché privo di una precisa collocazione cronologica. Tale principio è stato affermato proprio con riferimento al C.C.N.L. per il personale dipendente delle strutture sanitarie private del 23 novembre 2004, il cui art. 4, comma 2, ne stabiliva la durata "fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL" (così si legge in

motivazione della sentenza n. 3672: “7. In merito alla questione della durata e dell’efficacia del contratto collettivo del 2004, occorre premettere, in via generale, il principio più volte affermato da questa Corte, sin da Sezioni Unite n. 11325 del 2005, secondo cui i contratti collettivi di diritto comune, costituendo manifestazione dell’autonomia negoziale degli stipulanti, operano esclusivamente entro l’ambito temporale concordato dalle parti, atteso che l’opposto principio di ultrattività sino ad uno nuovo regolamento collettivo - secondo la disposizione dell’art. 2074 c.c. - in contrasto con l’intento espresso dagli stipulanti, ponendosi come limite alla libera volontà delle organizzazioni sindacali, violerebbe la garanzia prevista dall’art. 39 Cost.. 8. Con tale pronuncia le S.U., nel risolvere un contrasto di giurisprudenza, hanno confermato l’orientamento prevalente secondo cui la disposizione dell’art. 2074 c.c. - sulla perdurante efficacia del contratto collettivo scaduto, fino a che non sia intervenuto un nuovo regolamento collettivo - non si applica ai contratti collettivi post-corporativi che, costituendo manifestazione dell’autonomia negoziale privata, sono regolati dalla libera volontà delle parti cui soltanto spetta stabilire se l’efficacia di un accordo possa sopravvivere alla sua scadenza; la cessazione dell’efficacia dei contratti collettivi, coerentemente con la loro natura pattizia, dipende quindi dalla scadenza del termine ivi stabilito. 9. Il contratto collettivo del 23.11.2004 aveva previsto, all’art. 4, comma 4 che "il presente contratto si riferisce per la parte normativa al periodo dall’1.1.2002 al 31.12.2005, per la parte economica al periodo dall’1.1.2002 al 31.12.2003 (salvo che nel testo contrattuale non siano previste decorrenze diverse)" e, all’art. 4, comma 2 che "in ogni caso, il presente contratto conserva la sua validità fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL". 10. Poichè la "scadenza" del contratto non può che essere quella fissata specificamente e chiaramente dalle parti collettive, la previsione della perdurante vigenza fino alla nuova stipulazione ha il significato della previsione, mediante la clausola di ultrattività, di un termine di durata, benchè indeterminato nel "quando", atteso che il contratto collettivo di diritto comune è regolato dalla libera volontà delle parti, che possono in tal modo regolare gli effetti del contratto scaduto quanto al termine di

efficacia previsto nella prima parte della stessa norma. (...), non essendo applicabile la disciplina prevista dal codice civile per i contratti corporativi e, in particolare, la norma dell'art. 2071 c.c., u.c., relativa all'obbligo di determinare la durata del contratto, sussiste la possibilità che un contratto collettivo sia stipulato senza indicazione del termine finale; la mancata indicazione non implica che gli effetti del contratto perdurino nel tempo senza limiti, atteso che - in sintonia con il principio di buona fede nell'esecuzione del contratto ex art. 1375 c.c. ed in coerenza con la naturale temporaneità dell'obbligazione - deve riconoscersi alle parti la possibilità di farne cessare l'efficacia, previa disdetta, anche in mancanza di un'espressa previsione legale, non essendo a ciò di ostacolo il disposto dell'art. 1373 c.c., che contempla il recesso unilaterale nei contratti di durata quando tale facoltà è stata introdotta dalle parti, senza nulla disporre per il caso di mancata previsione pattizia al riguardo (Cass. nn. 4507 del 1993, 1694 del 1997, 6427 del 1998, 14827 del 2002, 18508 del 2005, 27198 del 2006, 19351 del 2007; v. pure Cass. 18548 del 2009); 12. è stato pure affermato che, a seguito della naturale scadenza del contratto, collettivo, in difetto di una regola di ultrattività del contratto medesimo, la relativa disciplina non è più applicabile, e il rapporto di lavoro da questo in precedenza regolato resta disciplinato dalle norme di legge, salvo che le parti abbiano inteso, anche solo per facta concludentia, proseguire l'applicazione delle norme precedenti (v. Cass. n. 20784 del 2010; n. 19252 del 2013). 13. Tuttavia, tali principi non possono regolare un'ipotesi, come quella in esame, in cui la clausola di ultrattività ha previsto un termine finale correlato ad una nuova negoziazione, secondo il principio generale nelle obbligazioni da contratto per cui il criterio distintivo tra termine e condizione va ravvisato nella certezza e/o nell'incertezza del verificarsi di un evento futuro che le parti hanno previsto per l'assunzione di un obbligo o per l'adempimento di una prestazione, per cui ricorre l'ipotesi del termine quando detto evento futuro sia certo, anche se privo di una precisa collocazione cronologica, purchè risulti connesso ad un fatto che si verificherà certamente (cfr. Cass. n. 4124 del 1991). La locuzione "fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL" sta a indicare la volontà delle parti originariamente

stipulanti a vincolarsi al contenuto del contratto sottoscritto fino alla nuova negoziazione e sottoscrizione. La volontà di esprimere un termine finale è chiaramente enunciata dalle parti contraenti. 14. Ritiene dunque il Collegio che - diversamente da quanto affermato dalla Corte d'appello - la presente fattispecie sia diversa da quella, esaminata di recente da Cass. n. 28456 del 2018 e n. 23105 del 2019, della mancata indicazione di un termine di scadenza del contratto collettivo di diritto comune, per la quale vale il principio secondo cui le parti sono libere di recedere unilateralmente, salva la valutazione dell'idoneità del singolo atto ad assumere valore di disdetta"), Tali principi sono stati ribaditi dalla ancor più recente ordinanza della Corte di Cassazione n. 40409/2021, in una fattispecie del tutto simile a quella in esame in cui la Corte è tornata ad affermare, con riferimento alla contrattazione collettiva, che "la previsione della perdurante vigenza fino alla nuova stipulazione ha il significato della previsione, mediante la clausola di ultrattività, di un termine di durata, benchè indeterminato nel "quando". (...), sia la condizione sia il termine apposto al contratto mirano a regolare gli effetti negoziali, in modo da renderli il più possibile conformi agli interessi dei soggetti contraenti. Tuttavia, mentre la prima consiste in un evento futuro ed incerto, il secondo designa un evento altresì futuro, ma certo. Le parti, apponendo un termine al contratto, vogliono che il contratto produca i suoi effetti a partire da un certo momento temporale (termine iniziale) o cessino ad una certa scadenza (termine finale).

21. Nella fattispecie le parti hanno inserito un termine finale privo di una precisa collocazione cronologica, ma comunque connesso ad un fatto che si verificherà certamente secondo un calcolo di probabilità effettuato dalle parti (cfr. Cass. n. 4124/1991). La locuzione "fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL" sta a indicare appunto la volontà delle parti originariamente stipulanti a vincolarsi al contenuto del contratto sottoscritto fino alla nuova negoziazione e sottoscrizione. (Cass. n. 3672/2021). 23. Le predette considerazioni valgono a differenziare nettamente la fattispecie in esame dall'ipotesi di contratto collettivo privo di un predeterminato termine di efficacia. 24. Invero, un contratto collettivo siffatto non può vincolare per

sempre tutte le parti contraenti, non potendosi ritenere che il contratto si protragga ad infinitum perchè finirebbe per comportare uno svilimento anche della causa e della funzione sociale della contrattazione collettiva, la cui disciplina, da sempre modellata su termini temporali non eccessivamente dilatati, deve parametrarsi su una realtà socio economica in continua evoluzione, sicchè a tale contrattazione va estesa la regola, di generale applicazione nei negozi privati, secondo cui il recesso unilaterale rappresenta una causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato, che risponde all'esigenza di evitare - nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto - la perpetuità del vincolo obbligatorio. (Cass. n. 28456/2018; Cass. n. 23105/2019). 25. Anche ai contratti collettivi stipulati a tempo indeterminato, senza l'indicazione di un termine di scadenza, va pertanto applicata la regola secondo cui le parti sono libere di recederne unilateralmente, salva la valutazione dell'idoneità del singolo atto ad assumere valore di disdetta. 26. Tale situazione, come detto, non è ravvisabile nel contratto collettivo in esame che presenta chiaramente un termine finale e, pertanto, correttamente la Corte di appello ha ritenuto che esso fosse ancora efficace, non essendosi verificato l'evento certo cui le parti hanno correlato la cessazione dei suoi effetti (cfr. Cass. n. 3672/2021). 27. In conclusione, pertanto, correttamente è stata ritenuta illegittima la disdetta unilaterale dal CCNL del 2004 operata dalla _____ srl, relativamente alla sola attività di RSA, con riguardo ai due lavoratori appartenenti ad una sigla sindacale che non aveva sottoscritto il nuovo contratto e, altrettanto, correttamente è stata interpretata la volontà delle parti, originariamente aderenti al CCNL del 23.11.2004".

3.1. A ben vedere, poi, più che di recesso unilaterale dal contratto collettivo nazionale dovrebbe discorrersi nel caso di specie di disapplicazione di detto contratto.

Infatti quella di recedere dal contratto collettivo nazionale di lavoro è facoltà che spetta solo alle associazioni sindacali stipulanti, e non al singolo datore di lavoro.

Se poi il CCNL è recepito nella contrattazione individuale, eventualmente anche per comportamento concludente del datore di lavoro, deve ritenersi operante il principio per cui il recesso unilaterale dell'imprenditore dal contratto collettivo a tempo

indeterminato comporta soltanto l'insussistenza del vincolo in sede di stipulazione di nuovi contratti individuali, ma non comporta la risoluzione dei contratti individuali in corso; in caso contrario sarebbe vanificato il fondamentale principio di stabilità dei vincoli dell'autonomia privata sancito dall'art. 1372, primo comma cod. civ. (sent. Cass. n. 3296/2002; conforme sent. Cass. n. 15863/2002).

Vero è che il rinvio al CCNL da parte della contrattazione individuale può essere esplicito (quando risulta dal testo contrattuale), oppure implicito (quando si perfeziona per comportamento concludente).

Il rinvio esplicito viene generalmente configurato quale rinvio formale, ovvero avente ad oggetto tutte le fonti contrattuali collettive che si succedano nel tempo. Per potersi considerare alla stregua di un rinvio materiale, relativo, quindi, al solo testo contrattuale vigente al momento del rinvio stesso, il rinvio esplicito deve essere formulato in modo tale da poterne dedurre inequivocabilmente una manifestazione di volontà delle parti in tal senso.

Nel caso di specie deve allora considerarsi che il contratto individuale (doc. n. 24 di parte ricorrente) fa riferimento al contratto nazionale di lavoro per i dipendenti dei Centri di riabilitazione associati ad ARIS. Nelle note autorizzate del 20.12.2021 la difesa di parte resistente parrebbe assumere che tale rinvio sia da intendersi al CCNL CDR, il che però non può essere vero, considerato che quest'ultimo è stato stipulato in data 5.12.2012 ed il contratto di lavoro individuale è di molti anni anteriore (30.9.1986). È vero invece che il datore di lavoro ha pacificamente applicato il CCNL Sanità sottoscritto il 19.1.2005, il quale pertanto ha rappresentato, o per rinvio esplicito formale, o per comportamento concludente, la naturale prosecuzione del *contratto nazionale di lavoro per i dipendenti dei Centri di riabilitazione associati ad ARIS* indicato nel contratto individuale.

Non solo. Il CCNL Sanità privata è stato applicato anche dopo che nel 2012 è stato sottoscritto il CCNL CDR.

Tanto basta ad escludere che il rinvio contenuto nel contratto individuale abbia rappresentato un rinvio materiale ad un CCNL CDR (di cui peraltro la resistente non

documenta nemmeno l'esistenza all'epoca della stipula dell'instaurazione del rapporto di lavoro con la [REDACTED]), perché in tal caso il datore di lavoro non avrebbe applicato il CCNL Sanità del 2005 fino al 2020.

Anche tali considerazioni inducono pertanto a ritenere l'infondatezza della pretesa datoriale di applicare il CCNL CDR, anziché il CCNL Sanità privata, rinnovato, il cui art. 1 prevede l'applicabilità del contratto stesso, oltre che ai lavoratori che operano negli IRCCS, anche ai dipendenti addetti ai Centri di Riabilitazione che "alla data di sottoscrizione della preintesa ancora adottino il previgente CCNL per il personale non medico dipendente dalle strutture sanitarie private".

Ad abundantiam merita anche osservare come sia irrilevante la circostanza che il CCNL CDR sia più confacente alle mansioni svolte dalla [REDACTED]. Infatti, il contratto collettivo di diritto comune ha efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti e a coloro che abbiano espressamente o implicitamente aderito al contratto stesso, sicché la prossimità dell'attività esercitata dall'imprenditore non è elemento vincolante per determinare l'applicabilità di questo o quel CCNL che si voglia scegliere per disciplinare il rapporto di lavoro.

In definitiva le domande della [REDACTED] sono meritevoli di accoglimento e va ritenuto il diritto della stessa all'applicazione al proprio rapporto di lavoro del CCNL cd. Sanità Privata e dei suoi rinnovi, sicché [REDACTED] va condannata a corrisponderle le differenze retributive tra quanto dalla stessa percepito e quanto avrebbe dovuto percepire con l'applicazione di detto CCNL a far data dall'ottobre 2020, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo.

4. Dalle considerazioni che precedono discende l'irrilevanza delle domande formulate ex art. 420 bis c.p.c. con riferimento all'applicabilità del CCNL RSA e CDR e del nuovo CCNL Sanità Privata, in quanto la soluzione della controversia non ha implicato alcun reale dubbio di interpretazione, o comunque sull'efficacia o sulla validità della contrattazione collettiva nazionale, che non fosse di agevole soluzione (cfr. sentt. Cass. nn. 14356/2014, n. 19560/2007).

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo, nonché distratte in favore del procuratore attoreo, dichiaratosi antistatario (e tanto vale anche i fini dell'integrazione del dispositivo, in cui la statuizione di distrazione delle spese è stata omessa per mero errore materiale).

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando nel merito del giudizio proposto da [REDACTED] [REDACTED] e FP CGIL nei confronti di

ogni diversa istanza ed eccezione disattesa od assorbita;

dichiara

il difetto di legittimazione ad agire di FP CGIL;

accerta

il diritto di [REDACTED] [REDACTED] all'applicazione al proprio rapporto di lavoro del CCNL cd. Sanità Privata e, per l'effetto,

condanna

a corrispondere a [REDACTED]

[REDACTED] le differenze retributive tra quanto dalla stessa percepito e quanto avrebbe dovuto percepire con l'applicazione di detto CCNL a far data dall'ottobre 2020, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo;

condanna

la resistente a rifondere a [REDACTED] [REDACTED] le spese del giudizio, che liquida in € 1.800,00 per compensi professionali, € 259,00 per spese anticipate, oltre rimborso delle spese forfettarie pari al 15% dei compensi professionali, iva e cpa, come per legge;

fissa

il termine di giorni 60 per il deposito della sentenza.

Lecco, 13 maggio 2022.

Il Giudice
Federica Trovò