

SENTE REGISTRAZIONE SENTE BULLI SENTE DIRITTI

17322.13

15 LUG. 2013



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Oggetto

[Empty box]

R.G.N. 30067/2010

Cron. 17322

Rep.

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. PAOLO STILE - Presidente - Ud. 22/05/2013
- Dott. GIANFRANCO BANDINI - Rel. Consigliere - PU
- Dott. GIOVANNI MAMMONE - Consigliere -
- Dott. GIULIO MAISANO - Consigliere -
- Dott. PIETRO CURZIO - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 30067-2010 proposto da:

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO 00390090215, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA BASSANO DEL GRAPPA 24, presso lo studio dell'avvocato COSTA MICHELE, che la rappresenta e difende unitamente agli avvocati FADANELLI LAURA, CRISTINA BERNARDI, VON GUGGENBERG RENATE, BEIKIRCHER STEPHAN, giusta delega in atti;

2013
1877

- **ricorrente** -

contro

BURCHIA ANDREA BRCNDR72M48B220Y, MADER CARMEN MARIA

MDRCMN67B53I431M, elettivamente domiciliate in ROMA,
VIA RONCIGLIONE 3, presso lo studio dell'avvocato
GULLOTTA FABIO, rappresentate e difese dall'avvocato
MOCCIA FLAVIO, giusta delega in atti;

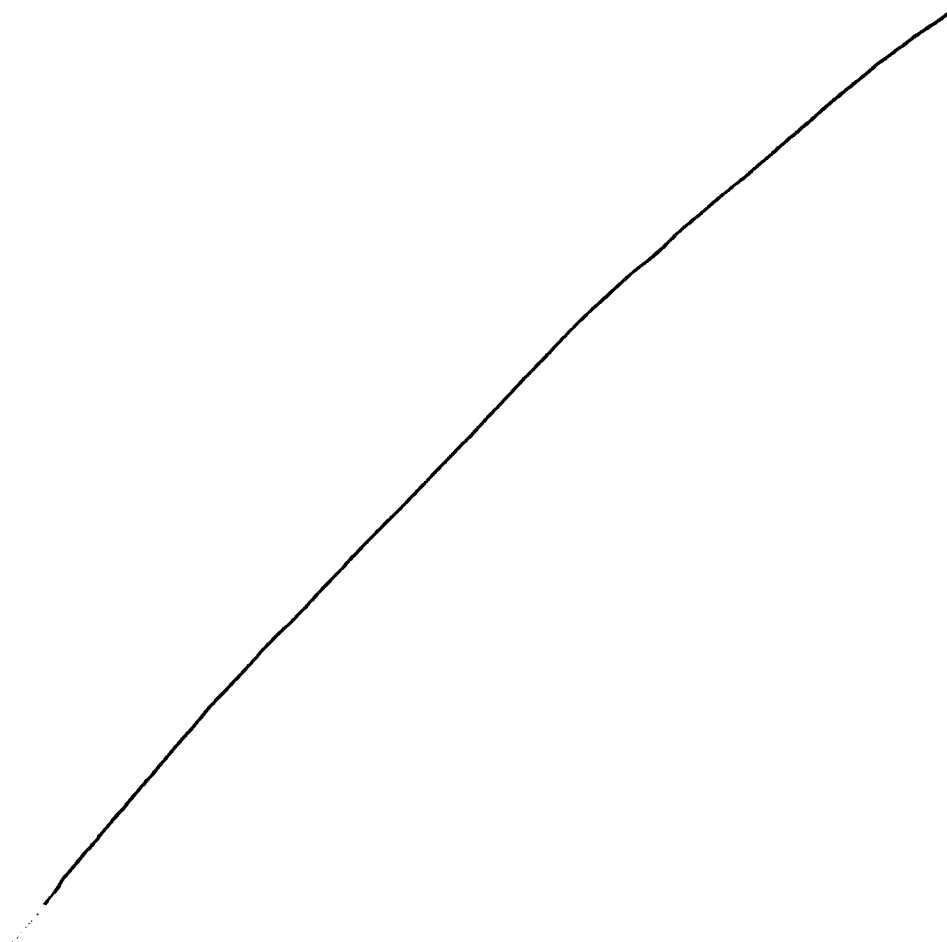
- **controricorrenti** -

avverso la sentenza n. 36/2010 della CORTE D'APPELLO
DI TRENTO SEZ. DIST. DI BOLZANO, depositata il
04/10/2010 R.G.N. 9/2010;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 22/05/2013 dal Consigliere Dott.
GIANFRANCO BANDINI;

udito l'Avvocato COSTA MICHELE;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. GIUSEPPE CORASANITI che ha concluso
per l'inammissibilità o rigetto del ricorso.



SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Il Tribunale di Bolzano, accogliendo il ricorso proposto dalle insegnanti (dipendenti dall'Amministrazione Provinciale di Bolzano) Burchia Andrea e Mader Carmen Maria, accertò che l'orario di insegnamento dovuto dalle predette, in considerazione dei rispettivi contratti individuali di lavoro, era rispettivamente di 16 e di 18 ore settimanali e non già quello di 23 ore settimanali imposto loro, a decorrere dal settembre 2007, a seguito di una circolare del Direttore della Ripartizione provinciale della Formazione professionale tedesca e ladina.

Tale statuizione, per quanto qui ancora specificamente rileva, è stata confermata dalla Corte d'Appello di Trento, Sezione distaccata di Bolzano, con sentenza del 29.9 - 4.10.2010.

A sostegno del *decisum* la Corte territoriale ha ritenuto quanto segue:

- i contratti individuali di lavoro delle originarie ricorrenti erano stati impostati come "*rapporto di servizio a tempo indeterminato su posto vacante*", con l'espressa previsione, sotto la clausola intitolata "*carico orario*", di una prestazione di contenuto pari rispettivamente a "*16/18 ore settimanali*" e "*18/18 ore settimanali*";
- con la frazione di 16/18, relativa al contratto della Burchia, le parti avevano inteso evidenziare che dell'orario di servizio completo (ossia 18 ore), doveva intendersi assegnata la minor quota indicata al numeratore, mentre al denominatore era assegnata la funzione di determinare la durata della prestazione ordinaria completa;

- ove le parti non avessero ritenuto che la disciplina contrattuale fosse esaustiva in ordine all'aspetto regolato, avrebbero fatto espresso richiamo alla disciplina normativa vigente nella apposita *sedes materiae*, ossia nella clausola che fissava l'orario lavorativo;
- era dunque deducibile che entrambe le parti avessero ritenuto che la durata massima della prestazione lavorativa a tempo pieno dovesse considerarsi quella di "18/18", ossia la frazione equivalente all'intero; quindi il rapporto di lavoro della Burchia era da intendersi a tempo parziale, mentre quello della Mader era da intendersi a tempo pieno;
- di ciò era anche conferma che altra clausola contrattuale aveva stabilito la retribuzione tabellare media con la precisazione "*in proporzione all'orario settimanale effettivamente prestato*", onde la parte datoriale non avrebbe potuto pretendere di incrementare la durata della prestazione lavorativa senza contemporaneamente corrispondere una maggior quota di retribuzione;
- correttamente il primo Giudice aveva attribuito primaria rilevanza alla regolamentazione dettata dai contratti individuali, dovendo escludersi la natura imperativa della disciplina normativa provinciale, con conseguente insussistenza della nullità delle relative clausole contrattuali.

Avverso l'anzidetta sentenza della Corte territoriale, la Provincia Autonoma di Bolzano ha proposto ricorso per cassazione fondato su tre motivi.



Le intimato Burchia Andrea e Mader Carmen Maria hanno resistito con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo la ricorrente denuncia violazione dell'art. 1362 cc, con riferimento alla ricerca della comune intenzione dei contraenti, deducendo che, al riguardo, doveva ritenersi che non potesse esservi alcun conflitto logico nel fatto che il richiamo contrattuale al testo unico per la disciplina dell'orario di lavoro fosse contenuto nella clausola intitolata al rinvio normativo piuttosto che in quella relativa alla determinazione dell'orario di lavoro.

Con il secondo motivo la ricorrente denuncia violazione dei criteri ermeneutici di cui agli artt. 1362, 1363 e 1367 cc, deducendo che l'interpretazione del carico di lavoro orario della Burchia, basata unicamente sulla contrattazione collettiva per il personale provinciale in generale e sulla deroga *in melius* di cui al contratto individuale, si poneva in contrasto con i suddetti criteri ermeneutici e, altresì, con la normativa quadro disciplinante il rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con particolare riferimento al principio imperativo della parità di trattamento contrattuale; la disciplina del carico orario applicato *in melius* alla Burchia sarebbe nulla per violazione della norma imperativa di cui all'art. 2, comma 2, legge provinciale n. 16/95 (che sostanzialmente ricalca l'art. 45, comma 2, dl.vo n. 165/01) e dovrebbe ritenersi sostituita di diritto dal carico orario definito a livello generale in 38 ore settimanali alla pari di tutti gli altri dipendenti provinciali, il che, "se si tiene conto delle



esigenze di servizio concrete dell'organizzazione scolastica nelle scuole professionali, appare prima facie privo di alcun senso ed è in contrasto con lo stesso interesse dell'odierna reclamante".

1.1 Entrambi i suddetti motivi sono inammissibili, sotto plurimi concorrenti profili, posto che:

- in violazione del principio di autosufficienza del ricorso per cassazione, non è stato ivi riportato il contenuto dei contratti individuali di lavoro che, secondo l'assunto, sarebbero stati oggetto di erronea interpretazione da parte della Corte territoriale;
- fondandosi le censure sul contenuto di detti contratti, la ricorrente non ha provveduto, come avrebbe dovuto ai sensi del combinato disposto dell'art. 366, comma 1, n. 6, e 369, comma 2, n. 4 cpc, a produrli in una con il ricorso per cassazione ovvero ad indicare precisamente, qualora già dimessi nei gradi di merito, ove gli stessi fossero reperibili nel fascicolo di parte (cfr, *ex plurimis*, Cass., SU, nn. 28547/2008; 22726/2011; Cass., 20535/2009).

2. Con il terzo motivo la ricorrente denuncia violazione degli artt. 1339 e 1419, comma 2, cc, deducendo che, in mancanza di una normativa contrattuale collettiva specifica, per il personale insegnante delle scuole professionali della Provincia Autonoma di Bolzano trova ancora applicazione la disciplina di cui all'art. 14 legge Provincia Bolzano n. 12/87 (trasfusa nel testo unico di cui al DPGP n. 37/88); quest'ultima, contrariamente a quanto ritenuto dalla Corte territoriale, costituisce peraltro una norma di diritto imperativa, che, come tale, deve essere rispettata nella stesura dei contratti

individuali di lavoro, con la conseguenza che le relative previsioni debbono considerarsi inserite di diritto nei contratti individuali ove gli stessi contengano clausole difformi *in melius*.

2.1 Secondo la giurisprudenza di questa Corte (cfr, in particolare, Cass., SU, n. 21744/2009), deve escludersi in radice il potere del datore di lavoro pubblico di introdurre deroghe, anche a favore dei dipendenti, all'assetto definito in sede di contrattazione collettiva, trattandosi di uno dei principi cardine della riforma consistita nella cosiddetta "contrattualizzazione" del rapporto di lavoro pubblico, espresso in numerose disposizioni del dl.vo n. 165/2001 (secondo cui i rapporti di lavoro sono regolati esclusivamente dai contratti collettivi e dalle leggi sul rapporto di lavoro privato; i contratti individuali possono incidere sui trattamenti economici definiti in sede collettiva solo se specificamente abilitati dalla legge; persino il potere legislativo - salvo che non introduca esplicitamente una clausola di salvaguardia - deve cedere di fronte alle disposizioni dei contratti collettivi in ambito normativo ed economico; sul trattamento economico, interamente definito dai contratti collettivi, non può incidere il datore di lavoro in violazione del principio di parità di trattamento contrattuale). Per conseguenza l'atto di deroga, anche *in melius*, alle disposizioni del contratto collettivo sarebbe affetto in ogni caso da nullità, sia quale atto negoziale, per violazione di norma imperativa, sia quale atto amministrativo, perché viziato da difetto assoluto di attribuzione ai sensi dell'art. 21 *septies* legge n. 241/90.

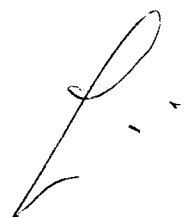


Tali principi trovano applicazione, nell'ambito della disciplina del lavoro pubblico privatizzato, anche con riferimento alle regioni e province a statuto speciale, giusta la disposizione di cui all'art. 1, comma 3, dl.vo n. 165/01, in base al quale, per ciò che qui specificamente rileva, i principi desumibili dall'art. 2 legge n. 421/92 e successive modificazioni costituiscono, per le Regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano, norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica; in particolare, l'art. 2, comma 1, lett. d), legge n. 421/92, stabilisce il principio che le pubbliche amministrazioni devono garantire ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale; principio che, del resto, è espressamente ribadito dall'art. 2, comma 2, legge Provincia di Bolzano n. 16/95 (di Riforma dell'ordinamento del personale delle Provincia), ove è testualmente previsto, appunto, che i contratti individuali devono garantire parità di trattamento contrattuale.

Ne discende che non può ritenersi condivisibile l'avviso della Corte territoriale secondo cui dovrebbe senz'altro escludersi la natura imperativa della disciplina normativa provinciale.

Ciò non di meno il motivo all'esame non può trovare accoglimento per le seguenti ragioni.

2.2 La rilevata inammissibilità dei primi due motivi di ricorso comporta l'irretrattabilità dell'interpretazione dei contratti individuali dedotti in giudizio quale svolta dalla sentenza impugnata e, in particolare, l'accertamento della natura di contratto a tempo parziale di quello stipulato con la controricorrente Burchia; ne discende che, essendo



l'orario di lavoro a *part time* necessariamente inferiore a quello previsto per il tempo pieno, la dedotta perdurante vigenza di una specifica disciplina relativa alla durata di quest'ultimo non può, di per sé, costituire elemento di invalidità della determinazione relativa alle ipotesi di contratto a tempo parziale; né, del resto, la doglianza, siccome svolta, deduce, in linea generale, l'inapplicabilità del tempo parziale ai contratti di lavoro per il personale delle scuole professionali provinciali.

2.3 Per quanto riguarda il contratto a tempo pieno concluso con la controricorrente Mader (nonché, in relazione alla posizione della Burchia, il riferimento al carico ordinario di 18 ore settimanali, nella specie ridotto per il pattuito *part time*), deve rilevarsi che, secondo l'assunto della ricorrente, l'inapplicabilità alla fattispecie della disciplina generale sull'orario di lavoro dei dipendenti provinciali stabilita dalla contrattazione collettiva e le disposizioni contenute nella ridetta legge Provincia di Bolzano n. 16/95 (in particolare l'art. 1, lett. c), secondo cui *"Sono regolate con legge, ovvero, sulla base della legge o nell'ambito dei principi dalla stessa posti, con atti normativi o amministrativi, le seguenti materie: ... c) i principi fondamentali di organizzazione degli uffici compresa la determinazione degli orari di servizio;..."* e l'art. 27, comma 1 e 2, secondo cui *"1. Nelle materie di cui all'articolo 1 le disposizioni di legge o di regolamento previgenti cessano di avere efficacia dal momento in cui entrano in vigore le diverse disposizioni derivanti da una fonte normativa anche di rango inferiore, a meno che una legge*



successiva non disponga espressamente in senso contrario. 2. Nelle materie non soggette alla riserva di cui all'articolo 1 la normativa provinciale in vigore cessa di avere efficacia dal momento in cui entra in vigore la disciplina risultante dai contratti collettivi provinciali, a meno che una legge provinciale successiva non disponga espressamente in senso contrario”), comportano la perdurante applicabilità dell'art. all'art. 14 legge provinciale n. 12/87 (trasfusa nel testo unico di cui al DPGP n. 37/88).

Il testé ricordato art. 14 recita, per quanto qui specificamente rileva, che *“Gli insegnanti delle materie teoriche hanno l'obbligo di insegnamento da un minimo di 18 ad un massimo di 20 ore settimanali. Gli insegnanti delle materie tecnico - pratiche hanno l'obbligo di insegnamento da 24 e 26 ore settimanali. Quando di tratta di insegnamento misto (teorico e pratico) viene applicato il rapporto di 3: 4”*.

Ne discende che la previsione contrattuale di un orario a tempo pieno di 18 ore settimanali rientra, quale limite minimo, nell'ambito previsionale di tale disposizione per gli insegnanti della materie teoriche e che la previsione di un carico orario in tal senso, stabilita nel contratto individuale, non può dunque ritenersi in contrasto con la ricordata normativa; viceversa, almeno astrattamente, tale contrasto potrebbe ritenersi sussistente nell'ipotesi che si sia in presenza di insegnamento di materie tecnico-pratiche ovvero di insegnamento misto; sarebbe stato allora onere dell'amministrazione ricorrente, che invoca, quale causa di nullità parziale della contrattazione

individuale, l'applicabilità della suddetta normativa, indicare le emergenze probatorie da cui dovrebbe desumersi la ricorrenza, nelle fattispecie dedotte in giudizio, di casi di insegnamento non già soltanto di materie teoriche, ma di insegnamento di materie tecnico-pratiche ovvero di insegnamento misto; tale onere non è stato tuttavia adempiuto, il che determina l'inammissibilità della doglianza per violazione del principio di autosufficienza del ricorso per cassazione.

Inoltre, e ciò costituisce ulteriore concorrente ragione di inammissibilità della censura all'esame, l'eccezione di nullità parziale su cui il motivo si fonda implica un accertamento di fatto sulla natura dell'insegnamento impartito; si tratta peraltro di questione su cui la sentenza impugnata non si è pronunciata, cosicché la ricorrente, attesa l'inammissibilità della proposizione di questioni nuove nel giudizio di legittimità (cfr. *ex plurimis*, Cass., nn. 16303/2002; 2140/2006), avrebbe dovuto altresì indicare i tempi e i modi con cui detta questione sarebbe stata ritualmente dedotta in causa e sottoposta alla valutazione del Giudice dell'appello: ma anche tali oneri non sono stati adempiuti.

3. In definitiva il ricorso va rigettato.

Le spese, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

P. Q. M.

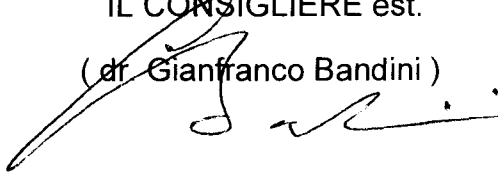
La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente alla rifusione delle spese, che liquida in complessivi euro 3.050,00 (tremilacinquanta), di

cui euro 3.000,00 (tremila) per compenso, oltre accessori come per legge.

Così deciso in Roma il 22 maggio 2013.

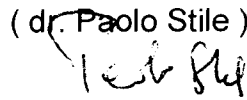
IL CONSIGLIERE est.

(dr. Gianfranco Bandini)

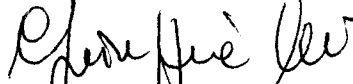


IL PRESIDENTE

(dr. Paolo Stile)



IL CANCELLIERE



Depositato in Cancelleria



oggi,

15 LUG. 2013

IL CANCELLIERE

Giuseppina Ricci

