



R.G. 1728/2013

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**Tribunale Ordinario di Castrovillari ex Tribunale Ordinario di
Rossano**

Sezione Lavoro

Il Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, in composizione monocratica nella persona del dott. Simone FALERNO, all'udienza del **15 ottobre 2018** ha pronunciato, dando lettura del **dispositivo** e della esposizione delle **ragioni di fatto e di diritto** della decisione, la seguente

Sentenza

nella causa per controversia *di lavoro* promossa da:

[REDACTED]

repr. e dif. dall' avv. [REDACTED]

Ricorrente-

contro

[REDACTED], in persona del legale rappresentante *pro tempore*,

repr. e dif. dall' avv. Antonio CAMPILONGO

- *Convenuta-*

OGGETTO: "INTERPRETAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO E RISARCIMENTO DANNI"



Fatto e diritto

Con l'atto introduttivo del presente giudizio parte ricorrente ha preliminarmente chiesto, ai sensi dell'art. 420 bis c.p.c., che il Tribunale si pronunciasse sulla corretta interpretazione di alcune norme del CCNL applicato, ritenute violate. Ha inoltre chiesto il risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali conseguiti all'effettuazione dei rientri lavorativi in spregio alla regolamentazione pattizia, ordinando peraltro a parte resistente la cessazione della condotta antiggiuridica.

Parte resistente, costituitasi, ha formulato alcune eccezioni preliminari ed ha chiesto, nel merito, il rigetto del ricorso rilevandone l'infondatezza.

Escussi alcuni testi, la causa è stata infine discussa dai procuratori delle parti. Questo Giudice ha poi deciso ai sensi dell'art. 429 comma 1 c.p.c., nel testo riformulato dall'art. 53 del D.L. 25 giugno 2008 n.112, conv. con modif. dalla L. 6 agosto 2008 n. 133, dando lettura della sentenza (comprensiva del dispositivo e della esposizione delle ragioni di fatto e diritto della decisione).

In via preliminare ed assorbente, in ordine alla domanda ex art. 420 bis c.p.c., nonché alla domanda di condanna alla cessazione della condotta asseritamente violativa del CCNL applicato, deve dichiararsi **il difetto di legittimazione attiva dei ricorrenti**.

Queste infatti le norme collettive che si assumono violate:

Art. 17

(Orario di lavoro)

1. *L'orario normale settimanale di lavoro del personale, articolato di norma in sei giorni lavorativi salvo deroghe previste in sede aziendale, è di 36 ore e mezzo. A decorrere dal 1° maggio 2009, detto orario settimanale è di 36 ore.*

2. *In deroga a quanto stabilito dal comma 1, l'orario normale settimanale di lavoro del personale turnista addetto a lavorazioni a ciclo continuo, articolate su tre turni giornalieri, resta confermato in 38 ore a decorrere dal 1° gennaio*



2005; fermo restando quanto stabilito nella Nota a verbale in calce al presente articolo.

3. Le nuove misure dell'orario normale di lavoro non determinano modifica alcuna della produttività del lavoro individuale e collettiva.

4. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro è di 50 ore.

5. La durata massima giornaliera dell'orario di lavoro è di 10 ore.

6. L'orario giornaliero di lavoro viene stabilito dall'azienda con apposito ordine di servizio, dopo un esame congiunto con le Rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 17 bis - Orario di lavoro multiperiodale

1. L'azienda, in funzione delle esigenze tecniche, produttive e organizzative e al fine di migliorare la produttività dell'organizzazione del lavoro, anche in corrispondenza delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa, potrà predisporre, secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 6, la programmazione dell'orario di lavoro con un'articolazione multiperiodale, nel rispetto delle norme che tutelano la salute e sicurezza dei lavoratori.

2. La durata dell'orario normale di lavoro di 36 ore può essere fissata, anche per distinti settori, reparti, uffici o gruppi di lavoratori, come media settimanale da effettuarsi in periodi non superiori a 6 mesi.

3. Qualora la prestazione dell'orario giornaliero interessi l'arco temporale 22,00 / 06,00, la durata massima dell'orario giornaliero non potrà essere superiore a 8 ore.

4. Nell'ambito dei regimi di orario multiperiodale di cui al comma precedente, le ore ordinarie di lavoro non possono superare le 42 ore settimanali né essere inferiori a 30 ore settimanali.



5. La durata del lavoro settimanale, differenziata per effetto dell'articolazione multiperiodale, non dà luogo né alla riduzione del trattamento retributivo contrattuale normalmente dovuto nei periodi con orario settimanale inferiore alle 36 ore, né al trattamento per il lavoro straordinario nei periodi con orario settimanale superiore alle 36 ore. I lavoratori interessati percepiranno per l'intero periodo la retribuzione relativa all'orario normale contrattualmente previsto; fermo restando che le ore eccedenti l'orario programmato vanno considerate e retribuite come lavoro straordinario secondo le ordinarie cadenze contrattuali mensili.

6. Le parti si incontreranno a livello aziendale, quattro mesi prima dell'avvio dell'orario multiperiodale, per **esaminare congiuntamente alle strutture territorialmente competenti dell'OO.SS. stipulanti le seguenti materie:**

- i segmenti produttivi ove applicare l'orario di lavoro multiperiodale;
- le modalità di attuazione e la modulazione mensile dell'orario multiperiodale.

7. In tale ambito, saranno oggetto di contrattazione:

- le eventuali categorie di dipendenti da esentare da tale articolazione oraria;
- le modalità di comunicazione/informazione ai lavoratori interessati dall'orario multiperiodale, che dovranno essere fornite agli stessi sessanta giorni prima dell'avvio dell'orario multi periodale.

8. Fermo restando quanto previsto dall'art. 17, in sede di contrattazione aziendale di secondo livello le Parti potranno concordare integrazioni di quanto previsto ai commi 2 e 4 del presente articolo”.

Art. 18

(Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile)

1. In relazione alle peculiarità del settore e alle particolari esigenze di servizio delle aziende, comportanti variazioni dell'intensità lavorativa, l'orario normale di lavoro di cui all'art. 17, commi 1 e 2, può essere realizzato come media nel



periodo di una singola settimana ovvero in un periodo plurisettimanale prestabilito.

2. Conseguentemente, le aziende possono attuare programmi di attività lavorativa flessibile con orari giornalieri superiori ovvero inferiori all'orario normale di lavoro in periodi prestabiliti, sempreché la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario settimanale di cui all'art. 17, commi 1 e 2.

3. La media dell'orario settimanale di lavoro può essere realizzata:

a) per singole settimane non consecutive con prestazioni lavorative giornaliere di durata normalmente non inferiore a 3 ore e non superiore a 10 ore;

b) per periodi plurisettimanali consecutivi non superiori a due mesi, con prestazioni lavorative settimanali di durata normalmente non inferiore a 25 ore settimanali e non superiore a 50 ore settimanali

*4. Le modalità di attuazione dell'orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile ai sensi dei commi 3 e 4 - che possono riguardare singole attività o categorie di lavoratori - nonché gli eventuali scostamenti sono **oggetto di esame congiunto tra azienda e la R.S.U. o, in mancanza, le R.S.A., congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti.***

I ricorrenti hanno pertanto fondamentalmente censurato l'operato dell'azienda la quale, in violazione delle norme pattizie sopra menzionate, avrebbe unilateralmente imposto ai dipendenti sia di procedere all'effettuazione di lavoro multiperiodale, sia le modalità del suo espletamento.

Ebbene, le doglianze dei ricorrenti riguardano l'asserita lesione di prerogative sindacali, la quale non può che essere fatta valere dalle organizzazioni interessate. Le violazioni contestate riguardano infatti la mancata effettuazione dell'esame congiunto con le rappresentanze sindacali ai sensi degli artt. 17, 17-bis e 18 del CCNL applicato. Pertanto, essendo le norme invocate poste a tutela del corretto esercizio della rappresentanza sindacale, ne deriva che i



lavoratori non possiedono legittimazione attiva *uti singuli* al fine di accertarne la violazione da parte del datore di lavoro, nonché al fine di ordinare a quest'ultimo la cessazione della condotta antigiuridica.

Quanto osservato conduce alla declaratoria di **difetto di legittimazione attiva** dei ricorrenti.

I ricorrenti possiedono viceversa legittimazione attiva in relazione alle **domande risarcitorie** spiegate, in quanto tese alla salvaguardia dei propri diritti soggettivi. Esclusivamente a questo fine deve ritenersi consentito l'accertamento incidentale della violazione delle norme del CCNL di riferimento.

Ciononostante, **le domande sono infondate** e devono essere **rigettate**.

Con riferimento alla **domanda di condanna al risarcimento dei danni patrimoniali** deve porsi mente all'insegnamento della Corte di Cassazione, secondo cui "**la causalità relativa all'evento** ed al danno consequenziale è comune ad ogni fattispecie di responsabilità, contrattuale ed extracontrattuale, e caratterizza negli stessi termini, sia in ambito contrattuale che extracontrattuale, gli oneri di allegazione e di prova del danneggiato. Il danno è elemento costitutivo della fattispecie dedotta in giudizio ed essendo l'eziologia immanente alla nozione di danno **anche l'eziologia è parte del fatto costitutivo dedotto che l'attore deve provare**. Su questo tronco comune intervengono le peculiarità delle due forme di responsabilità. La responsabilità contrattuale sorge dall'inadempimento di un obbligo, sicché l'attore deve provare la fonte dell'obbligo. La responsabilità extracontrattuale richiede invece, stante la mancanza di un'obbligazione, un criterio di giustificazione, e tali sono il dolo e la colpa, che è pertanto onere dell'attore dimostrare." (**Cass. civ. 26 luglio 2017, n. 18392**).

La natura contrattuale della responsabilità eventualmente configurabile in capo al convenuto non esime pertanto l'attore dall'allegare e provare sia l'esistenza del danno, sia l'esistenza del nesso causale tra condotta e danno che di quest'ultimo costituisce elemento indissolubile. Nel caso di specie, viceversa,



parte ricorrente non ha dimostrato la sussistenza del citato nesso eziologico. La pretesa risarcitoria dei ricorrenti non potrebbe infatti essere automaticamente ricollegata alla violazione di norme contrattuali poste a tutela di interessi sindacali, bensì dovrebbe necessariamente essere confortata dalla dimostrazione di un danno apprezzabile nella loro sfera giuridica e dall'esistenza di adeguato nesso eziologico tra la condotta violativa del CCNL e il danno patito.

I ricorrenti avrebbero pertanto dovuto dimostrare che, qualora parte datoriale avesse ottemperato alla previsione collettiva che richiedeva il necessario esame congiunto con le organizzazioni sindacali prima di ordinare ai dipendenti l'effettuazione di orari multiperiodali, essi ne avrebbero avuto un sicuro vantaggio economico, o perlomeno altamente probabile (secondo il criterio del più probabile che non). Tale prova non è invece stata fornita nel presente giudizio, con conseguente **mancata dimostrazione del nesso eziologico**.

Invero, depone altresì nel senso della non sussistenza di quest'ultimo la considerazione secondo cui ove l'azienda ha correttamente proceduto a consultare le rappresentanze sindacali (segnatamente in relazione all'appalto di Corigliano Calabro), le condizioni economiche praticate per l'effettuazione dell'orario multiperiodale sono state le stesse applicate all'appalto di Rossano, cui appartengono i ricorrenti, con conseguente assenza di disparità di trattamento tra i lavoratori dipendenti della medesima azienda.

Quanto agli ulteriori profili di ritenuta violazione delle norme collettive ed afferenti all'utilizzo del lavoro multiperiodale in difetto di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, l'allegazione sul punto contenuta nel ricorso introduttivo è rimasta **sfornita di prova** all'esito del giudizio.

Con riferimento alla **domanda di risarcimento del danno non patrimoniale**, configuratosi, secondo la prospettazione dei ricorrenti, quale pregiudizio alla salute ed alla vita di relazione, deve essere **anch'essa disattesa**, in **difetto di prova del danno** patito.



Questo Giudice intende infatti dare continuità all'orientamento di legittimità in materia di **onere della prova del danno non patrimoniale**.

Con specifico riferimento al ristoro dei danni sulla sfera a-reddituale maturati nel corso del rapporto di lavoro, la Suprema Corte ha statuito che *"in linea generale, il danno non patrimoniale è risarcibile nei soli casi "previsti dalla legge", e cioè, secondo un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 2059 cod. civ.: (a) quando il fatto illecito sia astrattamente configurabile come reato; in tal caso la vittima avrà diritto al risarcimento del danno non patrimoniale scaturente dalla lesione di qualsiasi interesse della persona tutelato dall'ordinamento, ancorché privo di rilevanza costituzionale; (b) quando ricorra una delle fattispecie in cui la legge espressamente consente il ristoro del danno non patrimoniale anche al di fuori di una ipotesi di reato; in tal caso la vittima avrà diritto al risarcimento del danno non patrimoniale scaturente dalla lesione dei soli interessi della persona che il legislatore ha inteso tutelare attraverso la norma attributiva del diritto al risarcimento; (c) quando il fatto illecito abbia violato in modo grave diritti inviolabili della persona, come tali oggetto di tutela costituzionale; in tal caso la vittima avrà diritto al risarcimento del danno non patrimoniale scaturente dalla lesione di tali interessi, che, al contrario delle prime due ipotesi, non sono individuati ex ante dalla legge, ma dovranno essere selezionati caso per caso dal giudice (Cass. SU 11 novembre 2008, n. 26972);*

2) in particolare, **nella disciplina del rapporto di lavoro**, ove numerose disposizioni assicurano una tutela rafforzata alla persona del lavoratore con il riconoscimento di diritti oggetto di tutela costituzionale (artt. 32 e 37 Cost.), il danno non patrimoniale è configurabile **ogni qualvolta la condotta illecita del datore di lavoro abbia violato, in modo grave, i diritti della persona del lavoratore**, concretizzando un vulnus ad interessi oggetto di copertura costituzionale; questi ultimi, non essendo regolati ex ante da norme di legge, per essere suscettibili di tutela risarcitoria dovranno essere individuati, caso per caso, dal giudice del merito, il quale, senza duplicare il risarcimento (con l'attribuzione di nomi diversi a pregiudizi identici), dovrà discriminare i meri



pregiudizi – concretizzatisi in disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili – dai danni che vanno risarciti, mediante una valutazione supportata da una motivazione congrua, coerente sul piano logico e rispettosa dei principi giuridici applicabili alla materia, sottratta, come tale, anche quanto alla quantificazione del danno, a qualsiasi censura in sede di legittimità (Cass. 12 maggio 2009, n. 10864);

3) in materia di risarcimento danni, in caso di lesione di un diritto fondamentale della persona, la regola, secondo la quale il risarcimento deve ristorare interamente il danno subito, impone di tenere conto dell'insieme dei pregiudizi sofferti, ivi compresi quelli essenziali, purché sia provata nel giudizio l'autonomia e la distinzione degli stessi, dovendo il giudice, a tal fine, provvedere all'integrale riparazione secondo un criterio di personalizzazione del danno, che, escluso ogni meccanismo semplificato di liquidazione di tipo automatico, tenga conto, pur nell'ambito di criteri predeterminati, delle condizioni personali e soggettive del lavoratore e della gravità della lesione e, dunque, delle particolarità del caso concreto e della reale entità del danno (Cass. 21 aprile 2011, n. 9238);

*4) **il danno non patrimoniale è risarcibile solo ove sussista da parte del richiedente la allegazione degli elementi di fatto** dai quali desumere l'esistenza e l'entità del pregiudizio (Cass. SU 16 febbraio 2009); in particolare tale onere di allegazione va adempiuto in modo circostanziato, non potendo risolversi in mere enunciazioni generiche, astratte od ipotetiche, perché il danno non patrimoniale, anche nel caso di lesione di diritti inviolabili, non può **mai ritenersi in re ipsa, ma va debitamente allegato e provato da chi lo invoca**, anche attraverso il ricorso a presunzioni semplici (Cass. 13 maggio 2011, n. 10527; Cass. 21 giugno 2011, n. 13614);*

5) conseguentemente, il ristoro del danno non patrimoniale determinato dal comportamento ostruzionistico da parte del datore di lavoro, può essere accordato al lavoratore purché sia allegata e provata la concreta lesione in termini di violazione dell'integrità psico-fisica ovvero di nocimento delle



generalì condizioni di vita personali e sociali e a tal fine non è sufficiente il generico riferimento allo "stress" conseguente alla suddetta condotta, posto che esso si risolve nell'affermazione di un danno in re ipsa (Cass. 1 dicembre 2011, n. 25691);

6) affinché sia riconoscibile valore giuridico alle presunzioni semplici è necessario che gli elementi presi in considerazione siano gravi, precisi e concordanti, ovvero siano tali da lasciar apparire l'esistenza del fatto ignoto come una conseguenza ragionevolmente probabile del fatto noto, dovendosi ravvisare una connessione tra i fatti accertati e quelli ignoti secondo le regole di esperienza che convincano di ciò, sia pure con qualche margine di opinabilità, senza che sia consentito al giudice, in mancanza di un fatto noto, fare riferimento ad un fatto presunto e far derivare da questo un'altra presunzione (vedi, per tutte: Cass. 20 giugno 2006, n. 14115). (**Cass. sez. lav. 18 gennaio 2017, n. 1185**).

Nel caso di specie, si rileva l'assenza di adeguata prova delle allegazioni contenute nel ricorso introduttivo, secondo cui lo svolgimento di attività lavorativa in orario diverso da quello previsto avrebbe comportato una lesione della vita di relazione dei lavoratori, nonché della loro dignità personale, oltre a scompensi e a disagi nella vita familiare.

In relazione a quest'ultima allegazione, in particolare, deve ricordarsi peraltro che, per consolidato orientamento giurisprudenziale, i meri disagi non costituiscono pregiudizi risarcibili, in quanto non configurabili quale lesione apprezzabile di un diritto fondamentale, e pertanto non riconducibili alla categoria del danno esistenziale.

Quanto osservato conduce, in ultima analisi, all'integrale **rigetto delle domande risarcitorie** spiegate dai ricorrenti.

Infine, deve dichiararsi **inammissibile la domanda** di parte ricorrente volta **all'accertamento dell'illegittima riduzione di orario lavorativo** da 36 a 30 ore settimanali, in quanto costituente un'evidente *mutatio libelli* non



consentita, essendo stata proposta per la prima volta in sede di note autorizzate.

Le **spese** del presente giudizio, in ragione della complessità della controversia e della natura delle parti, vanno **integralmente compensate**, nonostante la totale soccombenza dei ricorrenti.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, così provvede:

- dichiara il **difetto di legittimazione attiva** dei ricorrenti con riferimento alla domanda ex art. 420-bis c.p.c., nonché alla domanda di condanna alla cessazione della condotta violativa del CCNL;
- dichiara **inammissibile** la domanda di accertamento dell'illegittima riduzione di orario lavorativo;
- rigetta le ulteriori domande.**
- spese compensate.**

Castrovillari, 15 ottobre 2018

Il Giudice del Lavoro
dott. Simone FALERNO

