Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.168/2003 /bom

Sentenza del 17 ottobre 2003
I Corte civile

Composizione
Giudici federali Corboz, presidente,
Walter, Rottenberg Liatowitsch, Nyffeler e Ramelli, giudice supplente,
cancelliera Gianinazzi.

Parti
A._____,
attore,
patrocinato dall'avv. Barbara Capoferri Regazzoni,

contro

B._____ S.A.,
convenuta,
patrocinata dall'avv. Mario Molo,

Oggetto
contratto di lavoro; piano sociale,

ricorso per riforma contro la sentenza emanata il
7 maggio 2003 dalla II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino.

Fatti:
A.
Il 6 ottobre 1977 A._____ ha iniziato a lavorare per la B._____ S.A. quale stampatore nel reparto forgiatura. Nel 1998, a seguito di una ristrutturazione aziendale, questo reparto ha cessato la produzione e parte delle macchine è stata ceduta alla C._____ S.r.l., la quale si è dichiarata interessata ad assumere alcuni dipendenti della B._____ S.A. capaci di usarle. Pur figurando sulla lista allestita a questo fine, A._____ ha rifiutato di prendere contatto con la ditta italiana. Il 16 luglio 1999 la B._____ S.A. gli ha dunque significato la disdetta del rapporto di lavoro per il 31 ottobre 1999; gli effetti della disdetta sono poi stati protratti al 30 aprile 2000 a causa di un periodo di malattia. Il 1°agosto 2000 A._____ è stato ingaggiato da un'altra azienda ticinese.

Nell'ambito della citata ristrutturazione il datore di lavoro, d'intesa con la commissione aziendale ed i rappresentanti sindacali, ha predisposto un piano sociale (PS), nel quale si legge:
"4. INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO
Al dipendente licenziato è riconosciuta un'indennità di partenza di base di fr. 1'000.– e di fr. 60.– al mese. La Ditta riconosce inoltre un importo di fr. 300.– per ogni figlio a carico. (...)

5.1. Per i dipendenti che accetteranno di lavorare presso la ditta C._____ il Direttore D._____ si impegna a garantire il posto di lavoro per almeno un anno e sarà loro riconosciuto il 50% delle indennità previste al punto 4 del Piano sociale.
5.2. Il Direttore D._____, a nome del Fondo Previdenza, mette a disposizione dei dipendenti licenziati con cinque o più anni di servizio, un importo di fr. 120'000.– (...)".

B.
Il 2 ottobre 2001 A._____ ha convenuto la B._____ S.A. dinanzi al Pretore di Bellinzona, chiedendo il pagamento di fr. 17'260.–, a titolo d'indennità di licenziamento giusta l'art. 4 PS, oltre ad un importo ancora da definire in applicazione dell'art. 5.2 PS. L'azione è stata respinta il 17 aprile 2002. Interpretando il piano sociale alla stregua di un contratto, il Pretore ha infatti stabilito che la reale volontà delle parti era quella di applicare l'art. 4 PS solamente a chi fosse rimasto disoccupato in seguito al licenziamento e, di conseguenza, non all'attore.

Adita dal soccombente limitatamente alla questione dell'indennità di licenziamento, il 7 maggio 2003 la II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino ha confermato la pronunzia pretorile.
C.
Contro questa decisione A._____ è insorto dinanzi al Tribunale federale con ricorso per riforma del 5 giugno 2003. Prevalendosi della violazione del diritto federale egli postula la modifica della sentenza impugnata nel senso di un accoglimento integrale della pretesa avanzata a titolo d'indennità.

Nella risposta dell'11 luglio 2003 la B._____ S.A. ha proposto la reiezione del gravame.

Diritto:
1.
Premesso che il piano sociale in rassegna va inteso come una "modifica integrativa del contratto collettivo di categoria", i giudici del Tribunale d'appello hanno riconosciuto la validità della decisione del Pretore, pur non condividendone le considerazioni fondate sulla sistematica del piano sociale e sulla costatazione che dell'indennità litigiosa non hanno beneficiato nemmeno gli altri dipendenti che hanno trovato un'occupazione al di fuori dell'azienda. Contrariamente a quanto asseverato dall'attore, non v'era nessuna ragione per non riferirsi alle deposizioni dei testi E._____ - firmatario del piano sociale per il sindacato FLMO - e F._____ - presidente nazionale del medesimo sindacato, che ha potuto esprimersi anche sulla valenza più generale di clausole simili a quella oggetto della presente controversia - tanto più che le loro dichiarazioni sono state confermate dal teste I._____. In tali circostanze, la tesi del Pretore rimane sostenibile malgrado le deposizioni in senso contrario dei testi G._____ e H._____.

Alla medesima conclusione si sarebbe giunti - sempre secondo i giudici ticinesi - qualora all'art. 4 PS fosse stata riconosciuta natura normativa e, di conseguenza, esso fosse stato interpretato alla stregua di una disposizione legale. Anche in questo contesto, infatti, la volontà delle parti contraenti ha in pratica sostituito quella del legislatore. Non va inoltre scordato che scopo del piano sociale è l'attenuazione delle conseguenze del licenziamento e non l'elargizione generalizzata di un compenso collettivo. Infine, hanno rammentato i giudici cantonali, anche in questo ambito vige il principio della parità di trattamento, principio che non sarebbe rispettato qualora dovesse venir riconosciuta un'indennità piena a chi, come l'attore, avesse trovato autonomamente un posto di lavoro presso un'azienda esterna e un'indennità limitata al 50% ai dipendenti trasferiti alla C._____, a condizioni certamente meno favorevoli.

Sulla scorta di quanto appena esposto la Corte cantonale è giunta alla conclusione che non v'è motivo per accogliere le pretese dell'attore, il quale ha trovato subito un nuovo impiego e non ha subito pregiudizi particolari a causa del licenziamento.
2.
Con il ricorso per riforma l'attore censura l'interpretazione dell'art. 4 PS. Innanzitutto, a suo modo di vedere, il testo di tale disposto sarebbe talmente chiaro e univoco da non necessitare di alcuna interpretazione. Qualora si dovesse essere dell'opinione contraria, il piano sociale andrebbe interpretato alla stregua di un contratto, ricercando la reale volontà delle parti contraenti. In quest'eventualità gli atti dimostrerebbero ch'esse auspicavano l'applicazione indistinta del piano a tutti i dipendenti licenziati.
3.
Dato che la controversia verte sull'interpretazione dell'art. 4 PS è importante stabilire, preliminarmente, quale sia la natura giuridica del piano sociale in esame.

Infatti, qualora dovesse venir equiparato ad un contratto collettivo, le disposizioni normative in esso contenute - è indubbiamente tale l'art. 4, che regge i rapporti tra datore di lavoro e dipendenti - andrebbero interpretate alla stregua delle leggi, come ha ritenuto l'autorità cantonale; qualora, invece, si trattasse dell'adeguamento di contratti di lavoro individuali, questi andrebbero interpretati secondo i criteri validi per le manifestazioni di volontà (DTF 127 III 318 consid. 2a pag. 322).
3.1 Pochi sembrano essere gli autori che si sono finora chinati sulla questione. Wyler (Droit du travail, Berna 2002, pag. 361 e 365) definisce determinante il contenuto del piano sociale, salvo poi qualificarlo a dipendenza di chi lo ha allestito: può essere un atto unilaterale del datore di lavoro eventualmente sottoposto ad accettazione, una modifica del contratto di lavoro se è negoziato bilateralmente dalla rappresentanza dei dipendenti oppure un contratto collettivo se vi partecipano i sindacati. Secondo Vischer (in: Zürcher Kommentar, n. 102 ad art. 356 CO) il piano sociale è un contratto collettivo di carattere particolare; ma questo autore non si addentra in ulteriori spiegazioni. In modo più approfondito anche Klingenberg (Der Sozialplan in: ArbR 1989 pag. 41-43) avverte che i piani sociali possono rivestire forme diverse, a seconda delle parti che lo contraggono. Egli propende per il contratto collettivo - ma sui generis, dato che riguarda una situazione particolare - solo se l'obbligo di stipularlo rivolto ai datori di lavoro o alle loro associazioni e ai sindacati è ancorato a sua volta in un contratto collettivo, oppure se i sindacati agiscono per conto dei dipendenti insieme con le associazioni dei dipendenti, le
commissioni aziendali o altri rappresentanti delle maestranze.

La qualificazione differenziata a seconda delle circostanze trova riscontro anche nella prassi giudiziaria. In una sentenza del 5 gennaio 1999 il Tribunale federale ha considerato i piani sociali conclusi da una compagnia aerea con un sindacato e varie rappresentanze del personale alla stregua di contratti collettivi ai sensi degli art. 356 segg. CO (cfr. JAR 2000 387, in particolare pag. 389). Il Tribunale cantonale di San Gallo, citando Klingenberg, ha trattato come contratto collettivo un piano sociale concluso da un sindacato in rappresentanza dei dipendenti (JAR 1996 303). In questo senso si è pronunciato anche il Tribunale del lavoro del Canton Ginevra, dopo aver ricordato che il piano sociale potrebbe costituire anche un impegno di carattere contrattuale (JAR 2002 213). La Camera d'appello del medesimo tribunale ginevrino ha invece avuto modo di occuparsi di un piano sociale proposto unilateralmente dal datore di lavoro (JAR 1999 323, in particolare pag. 324). Infine, la Corte civile del Tribunale cantonale vodese ha recentemente ammesso il carattere contrattuale del piano sociale quando esso è negoziato da una rappresentanza di lavoratori sprovvista di personalità giuridica, assimilandolo però ad un regolamento aziendale
(Plädoyer 5/03 pag. 80).
3.2 Nella fattispecie in esame, il piano sociale della B._____ S.A. porta la data del 5 giugno 1998. A quell'epoca vigeva la convenzione dell'industria metalmeccanica 1°luglio 1993-30 giugno 1998. Trattandosi di diritto privato federale (DTF 98 II 205 consid. 1) questo atto può essere considerato d'ufficio (art. 63 cpv. 1 OG). Ora, la citata convenzione elencava agli art. 38 segg. le "misure da adottare in caso di licenziamenti a causa di problemi economici e strutturali"; misure che erano specificate all'art. 41. Per il caso di un gran numero di licenziamenti l'art. 43 cpv. 2 concedeva ai rappresentanti dei lavoratori il diritto di chiedere trattative specifiche e l'intervento immediato delle parti contraenti.

Ciò significa che, nonostante l'assenza di una menzione esplicita in tal senso, l'obbligo di allestire un piano sociale era prescritto dal contratto collettivo di categoria.
Considerato inoltre che gli interessi dei dipendenti sono stati tutelati dai rappresentanti sindacali, oltre che dalla commissione aziendale, secondo le indicazioni giurisprudenziali e dottrinali elencate al considerando precedente si potrebbe concludere che il piano sociale della B._____ S.A. sia equiparabile ad un contratto collettivo.

Vi sono però alcuni argomenti che si oppongono ad una simile decisione.
3.3 Con riserva dell'obbligatorietà generale decretata in applicazione della legge federale del 28 settembre 1956 (RS 221.215.311), le disposizioni normative collettive sono vincolanti solo per i contratti di lavoro dei dipendenti affiliati ai sindacati che sono parti al contratto collettivo (art. 356 cpv. 1 CO) o di coloro che vi partecipano a titolo individuale (art. 356b cpv. 1 CO). Il campo d'applicazione del piano sociale viene invece stabilito secondo criteri diversi, giacché esso definisce il trattamento dei dipendenti che sono toccati da un evento ben preciso. Nel quadro dell'elaborazione del piano sociale i sindacati e le commissioni aziendali non agiscono in astratto,

in rappresentanza di tutti i dipendenti che potrebbero un giorno lavorare nel settore coperto dal contratto collettivo di categoria, bensì curano gli interessi di un numero ben preciso di dipendenti di un'azienda determinata. Tale caratteristica si riflette sull'oggetto del piano sociale, anch'esso limitato ai provvedimenti atti a rimediare alla crisi aziendale e in particolare ai licenziamenti collettivi (cfr. art. 335d segg. CO): aiuto al trasferimento dei dipendenti in altri settori dell'azienda o all'esterno, riformazione professionale,
prepensionamento, pagamento d'indennità di licenziamento, definizione di termini di disdetta speciali, ecc. (cfr. Vischer, Kündigung und kollektives Arbeitsrecht in: Geiser/Münch, Stellenwechsel und Entlassung, Basilea 1997, no. 4.35).

Il piano sociale della B._____ S.A. dichiara espressamente di applicarsi esclusivamente ai "dipendenti colpiti da disdetta del rapporto d'impiego" a seguito della ristrutturazione del reparto forgia. Oltre all'indennità di licenziamento oggetto di questa causa esso stabilisce un termine di disdetta unitario (art. 1), una serie di misure alternative alla disdetta quali il pensionamento anticipato, il trasferimento all'interno dell'azienda, la riqualificazione e la priorità in caso di riassunzione (art. 2), alcune facilitazioni atte a favorire la ricerca di altri posti di lavoro (art. 3), il trasloco (art. 6) o l'alloggio in genere (art. 9), garanzie concernenti assicurazioni sociali e libero passaggio (art. 7 e 8), nonché i criteri di partecipazione ad una somma messa a disposizione dal fondo di previdenza della ditta (art. 5.2).
Tali considerazioni indicano la marcata impronta contingente del piano sociale in discussione: esso nasce dalla situazione particolare di crisi di un datore di lavoro determinato, mira ad attenuarne le conseguenze per le maestranze e sfocia nella completazione rispettivamente nella modifica delle condizioni individuali del rapporto di lavoro di un numero limitato di dipendenti noti.

Se ne deve concludere che nel piano sociale - perlomeno qualora esso, come quello in esame, sia limitato per oggetto e destinatari e quindi privo del carattere generale e astratto proprio ad ogni atto normativo - prevale la natura contrattuale e come tale va interpretato.
4.
Il contenuto di un contratto viene determinato in primo luogo mediante l'interpretazione soggettiva, ovvero sulla base della vera e concorde volontà dei contraenti (art. 18 cpv. 1 CO).
4.1 L'interpretazione soggettiva poggia sull'apprezzamento delle prove e pertanto, a meno che non siano dati i presupposti delle eccezioni di cui agli art. 63 cpv. 2 e 64 OG - in concreto nemmeno evocati - sfugge all'esame del Tribunale federale chiamato a statuire su un ricorso per riforma (DTF 129 III 118 consid. 2.5 pag. 122, 126 III 25 consid. 3c, 375 consid. 2e/aa).

Ne discende, come rettamente eccepito dalla parte convenuta, l'inammissibilità di tutti gli argomenti con i quali l'attore contesta gli accertamenti del Tribunale d'appello concernenti tale volontà, opponendovi la propria valutazione di atti e testimonianze (art. 43 cpv. 3 e 55 cpv. 1 lett. c OG).
4.2 La chiarezza apparente del testo di un contratto non ne esclude l'interpretazione, qualora altre circostanze facciano dubitare ch'esso restituisca con esattezza il senso dell'accordo (DTF 129 III 118 consid. 2.5 pag. 122, 127 III 444 consid. 1b).

Nel caso specifico lo scopo perseguito dal piano sociale e il precetto d'uguaglianza - aspetti ben evidenziati nella sentenza impugnata, sui quali si tornerà anche in seguito - mostrano che il testo dell'art. 4 PS non basta per definire la cerchia dei beneficiari dell'indennità di licenziamento. È pertanto infondata la censura di violazione dell'art. 18 cpv. 1 CO, che l'attore propone implicitamente laddove asserisce che i giudici cantonali non avrebbero dovuto interpretare la clausola litigiosa.
5.
Come già esposto, le autorità cantonali hanno accertato che la reale volontà delle parti era di applicare l'art. 4 PS solamente a chi fosse rimasto disoccupato in seguito al licenziamento.
5.1 L'attore sostiene di essersi trovato in questa situazione e di avere perciò diritto all'indennità prevista dal piano sociale. A suo dire "disoccupato" significa senza impiego alla scadenza del termine di licenziamento. Il suo diritto sarebbe sorto con l'atto stesso del licenziamento; poco importa che, essendo stato inabile al lavoro, avesse percepito un'indennità non di disoccupazione ma di malattia, versata da un'assicurazione prevista dal piano sociale. Il nuovo impiego è stato trovato per il 1°settembre 2000 mentre il termine di disdetta, se non

fosse stato protratto per malattia, sarebbe scaduto già nel mese di ottobre 1999. Sia come sia, conclude l'attore, il fatto di trovare un nuovo lavoro non esclude che il dipendente possa subire pregiudizi economici.
5.2 Ancora una volta gli argomenti proposti nel ricorso si scontrano per buona parte contro gli accertamenti di fatto dell'autorità cantonale, che vincolano il Tribunale federale nel quadro della giurisdizione per riforma (art. 63 cpv. 2 OG; sulle condizioni di ricevibilità del ricorso per riforma cfr. DTF 127 III 248 consid. 2c con rinvii).

Nella sentenza cantonale si legge infatti che la disdetta, significata per il 31 ottobre 1999, era divenuta effettiva il 30 aprile 2000 a causa della malattia del dipendente, il quale è stato assunto da un'altra azienda il 1°agosto 2000. L'autorità ticinese ha ritenuto questo reinserimento "tempestivo", sicché il dipendente non ha subito "pregiudizi particolari". Essa non dice cosa sia successo tra il 1°maggio e il 31 luglio 2000 (periodo durante il quale l'attore, dinanzi al Tribunale federale, afferma di aver ricevuto un'indennità per perdita di guadagno). Determinante rimane comunque l'accertamento secondo il quale egli non ha subito danni in conseguenza del licenziamento. Questa circostanza, messa in relazione con l'accertamento del Pretore - e fatto proprio dal Tribunale d'appello - secondo cui per volontà delle parti "l'indennità controversa è dovuta a chi rimane senza lavoro, ovvero al fine di far fronte al pregiudizio conseguente al licenziamento", esclude che l'attore possa beneficiarne. Simili intendimenti corrispondono del resto agli scopi generalmente riconosciuti dai piani sociali. Nel caso concreto essi permettono inoltre di rispettare il principio d'uguaglianza, per i motivi rettamente esposti dal Tribunale
d'appello.

Neppure sotto questo profilo, dunque, il giudizio impugnato viola il diritto federale.
6.
Alla luce di tutto quanto esposto, il ricorso per riforma deve venir respinto nella misura in cui è ammissibile e la sentenza impugnata merita di essere confermata.

Trattandosi di una controversia derivante dal rapporto di lavoro con un valore litigioso inferiore a fr. 30'000.– la procedura dinanzi al Tribunale federale è gratuita (art. 343 cpv. 2 e 3 CO; DTF 115 II 30 consid. 5a). L'attore dovrà tuttavia versare alla convenuta un'indennità per spese ripetibili (art. 159 cpv. 1 OG; DTF citato consid. 5c).

Per questi motivi, il Tribunale federale pronuncia:
1.
Nella misura in cui è ammissibile, il ricorso per riforma è respinto.
2.
Non si preleva tassa di giustizia. L'attore verserà alla convenuta
fr. 2'300.– per ripetibili della sede federale.
3.
Comunicazione ai patrocinatori delle parti e alla II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino.
Losanna, 17 ottobre 2003
In nome della I Corte civile
del Tribunale federale svizzero
Il presidente: La cancelliera: