



N. R.G. 2057/2018



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI CAGLIARI

in persona del dott. Andrea Bernardino, all'esito della trattazione scritta prevista dall'art. 221, comma 4, del d.l. 19 maggio 2020, n. 34, e succ. modd., ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa in materia di lavoro iscritta al n. 2057/2018 R.A.C.L.

Promossa da

██████████ nato a Cagliari il ██████████ ivi residente (c.f. ██████████), elettivamente domiciliato in Cagliari presso lo studio dell'avvocato ██████████ rappresentato e difeso dagli avvocati ██████████ e ██████████ come da procura speciale allegata al ricorso

Ricorrente**Contro**

██████████ (c.f. n. ██████████), in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con sede in Cagliari, viale ██████████ elettivamente domiciliata in Cagliari presso lo studio dell'avvocato Andrea Dedoni, che la rappresenta e difende in virtù di procura speciale allegata alla memoria di costituzione

Convenuta**MOTIVI DELLA DECISIONE**

1. Con ricorso depositato in data 22.5.2018 il signor ██████████ ha agito in giudizio davanti a questo Tribunale nei confronti della ██████████ per sentirsi accogliere le seguenti conclusioni:

"1) Voglia accertare e dichiarare il diritto della parte ricorrente, per le causali di cui in premessa, alla corretta applicazione della disciplina contrattuale, di cui agli istituti contrattuali della guida effettiva ed ai parametri retributivi, ex art. 2 lett. C) punto 1/1 CCNL 27.11.2000 e art.



4

CCNL 18.11.2004;

2) Voglia accertare e dichiarare, il diritto della parte ricorrente, per le causali di cui in premessa, al riconoscimento del trattamento economico e normativo quale il parametro 158 dalla data del 23.03.2011 od altra data meglio vista che sia ritenuta di giustizia, ed ogni ulteriore progressione nei parametri successivi;

3) Voglia quindi condannare la [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], in persona del legale rappresentante pro-tempore, con sede legale in Cagliari, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (p.i. [REDACTED]), al riconoscimento del trattamento economico e normativo quale il parametro 158 dalla data del 23.03.2011, od altra data meglio vista che sia ritenuta di giustizia, ed ogni ulteriore progressione nei parametri successivi;

4) Voglia condannare la [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] in persona del legale rappresentante pro-tempore, con sede legale in Cagliari, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (p.i. [REDACTED]) a pagare tutte le spese e competenze del presente giudizio".

A fondamento del ricorso ha esposto di essere stato assunto in data 23.10.2008 alle dipendenze della [REDACTED] di seguito per brevità [REDACTED] con mansioni di guida di mezzi aziendali, inquadrato come operatore di esercizio nel parametro n. 140, area professionale terza, di cui al CCNL Autoferrotranvieri e Internavigatori.

Con la presente azione giudiziaria egli intendeva rivendicare il riconoscimento, ai fini delle progressioni in carriera, della "guida effettiva", quale conducente di linea, svolta in tempi anteriori alla formalizzazione del rapporto contrattuale diretto con la società convenuta, determinatasi presso terzi.

Ed infatti, esso ricorrente aveva operato, prima dell'assunzione presso il [REDACTED] quale operatore di esercizio con le medesime mansioni di guida dei mezzi, presso soggetti terzi (ed in particolare: la società [REDACTED] dal 23.11.1998 al 6.01.2003 poi presso la società [REDACTED] dal 21.07.2003 al 15.09.2003, poi presso la società [REDACTED] dal 24.09.2003 al 31.10.2003, poi presso la società [REDACTED] dal 2.11.2003 al 30.11.2003, poi presso la società [REDACTED] dal 6.12.2003 al 15.04.2004, poi presso [REDACTED] dal 16.04.2004 al 31.05.2004, poi presso la società [REDACTED] dal 2.08.2004 al 25.09.2004, poi presso [REDACTED] dal



21.03.2007 al 31.10.2007, poi presso la società [REDACTED] dal 1.04.2008 al 30.09.2008).

In seguito a selezione pubblica, aveva quindi sottoscritto il contratto di assunzione con il [REDACTED]

Tuttavia, la società convenuta non aveva riconosciuto ad esso ricorrente i periodi di “guida effettiva” svolti presso tali soggetti, utili alla progressione in carriera.

Sul punto ha precisato che il parametro 140 è quello di accesso all’area contrattuale, mentre il lavoratore accede al parametro 158 dopo 8 anni di guida effettiva, e si hanno poi altri due parametri superiori, dopo 16 anni di guida effettiva, il parametro 175, e, dopo 21 anni di guida effettiva, il parametro 183.

Il CCNL Autoferrotranvieri e Internavigatori distingue tra l’istituto giuridico dell’anzianità di servizio specifica e l’istituto giuridico della guida effettiva.

Nella disciplina di cui all’operatore di esercizio, area professionale terza, è espressamente previsto che i parametri retributivi di cui si è detto si acquisiscano con le modalità previste dalla lettera C), punto 1/1, dell’art. 2 CCNL 27.11.2000.

Alla lettera C) di cui sopra, avente ad oggetto le modalità di acquisizione dei parametri retributivi, si rinvia, proprio per l’area operativa di esercizio, all’art. 4 del CCNL 18.11.2004.

A tale art. 4 si rileva, per l’operatore di esercizio, come l’acquisizione dei parametri retributivi sia determinata dalla guida effettiva e non più da un’anzianità specifica.

In sintesi, per il parametro della guida effettiva, non è previsto che esso venga acquisito computando solamente i periodi di guida all’interno della stessa azienda, dovendosi invece computare anche i periodi di guida effettiva presso soggetti terzi.

Viceversa, la società convenuta non aveva interpretato correttamente i due diversi istituti contrattuali, ritenendo necessaria, come per l’anzianità di servizio, una guida effettiva di carattere aziendale, ovverosia svolta alle dipendenze della medesima azienda di trasporti.

Tenuto conto dei periodi di guida effettiva precedentemente svolta presso imprese terze, alla data del 23.10.2008 esso ricorrente aveva maturato 5 anni e 7 mesi di guida effettiva, e, pertanto, due anni e cinque mesi circa dopo la data dell’assunzione doveva già godere del parametro n. 158.

Era infatti pacifico e documentato che esso ricorrente, presso le imprese terze sopra indicate, avesse svolto attività di guida del mezzo con patente DE con CQC (Carta di Qualificazione Conducenti) per coloro che sono addetti al trasporto di merci e passeggeri, di cui alla Direttiva 2003/59/CE del



Parlamento Europeo. Il possesso di tale certificazione si trovava indicato sul retro della sua patente sotto la colonna 12 (Codici).

Esso ricorrente, inoltre, aveva già certificato alla società convenuta i periodi di guida effettiva presso terzi, a seguito di espressa richiesta, all'atto della selezione pubblica per l'assunzione.

Pertanto, le mansioni di autista che dopo l'assunzione egli svolgeva per il [REDACTED] erano le stesse che svolgeva presso i precedenti datori di lavoro.

2. La società convenuta ha resistito in giudizio.

Ha preliminarmente eccepito l'improcedibilità delle domande proposte dal ricorrente per difetto del requisito del preventivo espletamento della procedura di reclamo prevista dall'art. 10, comma 2, del R.D. n. 148/1931.

La norma, come modificata dalla L. n. 633/1957 e a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 93/1979, impone, a pena di improcedibilità, il preventivo esperimento di un ricorso gerarchico avverso il provvedimento di diniego della domanda promossa dal dipendente, che nel caso di specie, pacificamente non era stato proposto.

Ha altresì eccepito il decorso della prescrizione quinquennale, quantomeno fino all'anno 2013, in quanto il primo atto idoneo ad interrompere il decorso della prescrizione era costituito dalla notifica del ricorso introduttivo del presente giudizio.

Poiché essa convenuta occupava più di 60 dipendenti a tempo pieno e indeterminato, come risultava dalla documentazione allegata, ne conseguivano la stabilità reale del rapporto di lavoro e la decorrenza del termine prescrizione in costanza di rapporto.

Nel merito ha rilevato come, ai sensi delle disposizioni della contrattazione collettiva invocate da controparte (art. 2 del CCNL Autoferrotranvieri, così come integrato e modificato dall'art. 2 dell'Accordo Nazionale del 27 novembre 2000 e dall'art. 4 dell'Accordo Nazionale del 18 novembre 2004), era previsto che l'anzianità specifica acquisita in altre aziende del settore fosse computata solo *“nei casi previsti dall'art. 18 c. 2, lett. e), legge 422/1997 e dall'art. 2112 c.c., come novellato dall'art. 47, terzo comma legge n. 482/1990”*.

Si trattava di previsioni di carattere derogatorio alla regola generale per cui nel rapporto di lavoro di diritto privato la carriera professionale si svolge soltanto nell'ambito del singolo rapporto di lavoro, posto che l'art. 2103 c.c. non prevede la tutela di professionalità pregresse.



La norma della contrattazione collettiva è chiara proprio allorché individua le eccezioni a tale regola generale, ovvero il caso di trasferimento di azienda *ex art.* 2112 c.c. e il subentro di un nuovo gestore del servizio che abbia acquisito i beni essenziali per l'effettuazione del servizio e del personale dipendente provenienti dal precedente gestore *ex art.* 18 c. 2, lett. e) L. n. 422/1997.

Soltanto in tali ipotesi, che evidentemente nel caso di specie non ricorrevano, trovava riconoscimento la guida effettiva disimpegnata presso altre aziende: la *ratio* della norma era evidente, posto che in tali ipotesi il rapporto di lavoro non conosce alcuna interruzione, ma prosegue con il soggetto che acquisisce l'azienda di cui il dipendente fa parte.

I precedenti giurisprudenziali richiamati da controparte erano inconferenti rispetto al caso di specie, poiché fondavano il riconoscimento della guida effettiva anche presso altre aziende non sulla contrattazione collettiva nazionale ma, piuttosto, su uno specifico accordo aziendale intercorso tra la datrice di lavoro e le organizzazioni sindacali, che aveva derogato *in melius* rispetto alla disciplina collettiva nazionale.

Parte convenuta ha osservato come il ricorrente non avrebbe comunque avuto diritto al superiore parametro retributivo poiché non aveva, in ogni caso, maturato i requisiti di “guida effettiva”, sia essa strettamente aziendale, perché maturata alle dipendenze del ██████████ sia extra aziendale, anche tenendo conto delle esperienze pregresse.

In primo luogo, il rapporto di lavoro in essere tra il ricorrente ed essa convenuta era stato a tempo parziale per 22,9 ore settimanali fino alla data del 28 febbraio 2010.

Il CCNL Autoferrotranvieri prevede espressamente che, per gli operatori di servizio, l'orario di lavoro normale è di 39 ore settimanali.

Ebbene, ai fini della maturazione della “guida effettiva”, l'orario di lavoro a tempo parziale ha una rilevanza inferiore rispetto all'orario a tempo pieno, dovendo essere valutato in misura proporzionalmente ridotta rispetto al normale orario a tempo pieno.

Pertanto, dal 23 ottobre 2008 sino alla data della memoria di costituzione, certamente il ricorrente non aveva ancora maturato gli anni di “guida effettiva” invocati.

Inoltre, il punto C 2/1 del CCNL Autoferrotranvieri espressamente stabilisce che, ai fini della guida effettiva, non vanno computati tutti i periodi non espressamente passati alla guida del veicolo, salvo i casi previsti nella medesima disposizione.



Ed allora certamente non sarebbero stati da computare ai fini della maturazione del diritto al parametro retributivo successivo: a) i periodi di assenza per malattia professionale e/o malattia indennizzata dall'INPS, atteso che la norma collettiva richiama espressamente solo gli infortuni verificatisi durante la guida; b) i periodi di assenza per infortunio diversi da quelli verificatesi durante la circolazione del veicolo.

Parte convenuta ha allegato i fogli paga del ricorrente dal quale si evincevano tutte le assenze da lui effettuate ai fini di un'agevole individuazione delle ulteriori giornate e periodi lavorativi da detrarre dal computo complessivo di "guida effettiva".

Parte convenuta ha altresì rilevato che il ricorrente non svolgeva più le mansioni di operatore di servizio sin dalla data del 24.7.2017, allorquando era stato sottoposto a visita medica di revisione presso la [REDACTED] ed era stato dichiarato temporaneamente non idoneo allo svolgimento della mansione di operatore di esercizio.

Era stato quindi destinato all'[REDACTED] e ricavi a far data dal 16.8.2017 e sino al 21.9.2017 quando era stato adibito all'[REDACTED]

In data 24.7.2018 il [REDACTED] era stato sottoposto a nuova visita medica di revisione presso la [REDACTED] ed era stato dichiarato definitivamente non idoneo allo svolgimento della mansione di operatore di esercizio.

Da settembre 2017 continuava a svolgere le mansioni di operaio nell'[REDACTED] e come tale era adibito ad attività di manutenzione delle linee filoviarie, degli impianti elettrici di sottostazione, pronto intervento sull'impianto filoviario e gestione del sistema di telecontrollo della linea filoviaria e stacco/riattacco tensione sottostazioni.

Pertanto, anche tali periodi dovevano essere certamente esclusi dal computo del periodo di "guida effettiva".

Analoghe considerazioni valevano con riferimento alle attività lavorative svolte nei periodi precedenti all'instaurazione del rapporto di lavoro con il [REDACTED]

Il ricorrente, infatti aveva ommesso di allegare, e dunque provare, gli effettivi periodi e modalità di svolgimento delle mansioni di operatore di servizio alle dipendenze degli altri datori di lavoro, essendosi limitato unicamente a produrre la propria scheda anagrafica professionale e un estratto del proprio libretto di lavoro.



Da tali documenti emergeva che il ricorrente aveva lavorato *part time* in alcuni periodi e, in altri, aveva disimpegnato mansioni di autista, ma non di operatore di esercizio come richiesto dal CCNL: pertanto, anche tali periodi dovevano essere evidentemente esclusi dal computo necessario per la determinazione della “guida effettiva”.

3. La causa è stata istruita con produzioni documentali.

In corso di causa, con la nota del 20.9.2019, il ricorrente ha prodotto copia del ricorso gerarchico inoltrato alla convenuta.

4. Il ricorso è infondato, per i motivi che seguono.

Si rileva innanzitutto che in materia di accertamento di qualifiche o di altri diritti del personale dei servizi pubblici di trasporto in concessione, la mancata proposizione del reclamo gerarchico di cui al citato art. 10, comma 2, del R.D. n. 148/1931 configura una causa di improcedibilità cui va applicato in via analogica l'art. 443 c.p.c., con la conseguenza che se – come nel caso di specie - nella prima udienza di discussione il giudice abbia ommesso la dichiarazione di improcedibilità della domanda, sospendendo il giudizio e fissando un termine perentorio per il ricorso in sede amministrativa, prevale l'azione giudiziaria, non essendo opponibili decadenze di ordine processuale (Cass. civ., sezione lavoro, 28.10.2005, n. 21012).

Venendo al merito, si ritiene di dover applicare il criterio della c.d. ragione più liquida, che consente al giudice, senza dover necessariamente seguire, nella stesura delle motivazioni, l'ordine logico delle diverse questioni articolate e dedotte dalle parti, di decidere la causa sulla base della questione ritenuta di più agevole soluzione - anche se in ipotesi logicamente subordinata - in quanto assorbente (v., tra le varie pronunce in tal senso, Cass. civ., sez. I, 21.5.2021, n. 14039).

Nel caso di specie la convenuta ha ben evidenziato che nel rapporto di lavoro disciplinato dal diritto privato, almeno di regola, la carriera del dipendente si svolge nell'ambito del singolo rapporto di lavoro alle dipendenze del singolo datore, senza che rilevino le mansioni pregresse svolte dal medesimo lavoratore presso soggetti terzi.

Il diritto ad una determinata qualifica opera soltanto nell'ambito di un determinato rapporto di lavoro, non essendo uno *status* soggettivo del lavoratore (v. Cass. civ., sezione lavoro, 24.1.2006, n. 1302).



Nel caso di specie la contrattazione collettiva nazionale si è attenuta a tali principi.

Come previsto dal citato art. 2 del CCNL Autoferrotranvieri, *“Nei casi in cui l’attribuzione di parametri ulteriori, relativi alla stessa figura professionale, è correlata alla maturazione di una determinata anzianità specifica, la stessa è acquisita aziendalmente sulla base delle disposizioni contenute nel punto C del presente articolo. Sarà computata l’anzianità specifica acquisita in altre aziende del settore solo nei casi previsti dall’art. 18, c. 2, lett. e), legge 422/1997 e dall’art. 2112 c.c., come novellato dall’art. 47, terzo comma legge n. 482/1990 (...).”*

Anche la pronuncia della Suprema Corte da ultimo citata dal ricorrente (Cass. civ., sezione lavoro, 23.11.2020, n. 26595), ha innanzitutto richiamato le pronunce precedenti della Suprema Corte che in più occasioni si sono occupate dell’interpretazione delle clausole dei contratti collettivi nazionali degli autoferrotranvieri che riconoscono un superiore inquadramento al compimento di un determinato periodo di tempo di *“guida effettiva”*, avallando l’interpretazione per cui dette previsioni non possono che essere riferite allo svolgimento della prestazione presso il medesimo datore, e ciò:

a) per impossibilità obiettiva della sua applicazione ad altra impresa datrice di lavoro, stante la minuziosa disciplina di dettaglio relativa alle modalità di calcolo di tale periodo, contenuta in apposita tabella allegata (in tal senso, Cass. n. 2899 del 2007);

b) in applicazione del sopra richiamato principio per cui il diritto ad una determinata qualifica opera soltanto nell’ambito di un determinato rapporto di lavoro, non essendo uno *status* soggettivo del lavoratore (in tal senso Cass. n. 1302 e 1574 del 2006)

La Suprema Corte, nel rigettare il ricorso proposto dall’azienda di trasporto avverso la sentenza di merito che aveva riconosciuto al lavoratore il diritto al computo del periodo di *“guida effettiva”* presso altri datori, non ha affatto sconfessato i predetti principi, ma ha valorizzato la peculiarità del caso di specie, osservando come il giudice di merito (Corte d’Appello di Bari) avesse rilevato che *“(...) “il rapporto di lavoro dedotto nella presente controversia si caratterizza per l’inserimento di una clausola, specifica e chiara, avente come oggetto la conservazione dell’anzianità pregressa nel passaggio del lavoratore dalla [redacted] alla [redacted]” e che da essa emerge “sia la pattuita continuità del rapporto di lavoro, sia la valenza della complessiva e ininterrotta anzianità di servizio non solo per il calcolo dell’importo del futuro TFR, ma anche ai fini di ogni altro istituto giuridico ed economico” e, quindi, anche “il mantenimento quale presupposto di ogni possibile sviluppo della carriera e del*



trattamento stipendiale del [REDACTED]"; la Corte ha dunque ritenuto che, nella specie, ricorresse "il requisito fattuale" previsto dalla contrattazione collettiva di settore che, a proposito delle "modalità di acquisizione di parametri retributivi", riconosce che l'operatore di esercizio merita il parametro 175 "dopo 16 anni di guida effettiva" e "niente di più" (...)".

Nel casi di specie, secondo la Suprema Corte, *"la Corte di Appello non ha fatto derivare il riconoscimento del superiore parametro dalla diretta interpretazione della disciplina collettiva esaminata, bensì dalla valorizzazione dell'accordo individuale di assunzione del [REDACTED] che è stato interpretato nel senso di attribuire alla "pattuita continuità del rapporto di lavoro... la valenza della complessiva e ininterrotta anzianità di servizio... anche ai fini di ogni altro istituto giuridico ed economico" e, quindi, anche "il mantenimento quale presupposto di ogni possibile sviluppo della carriera e del trattamento stipendiale"; la "ricongiunzione dell'anzianità pregressa a ogni fine di carriera e salariale" - per la Corte del merito - ha attribuito rilievo ad una pregressa "guida effettiva", onde il riconoscimento del superiore parametro è frutto di una volontà negoziale individuale così interpretata dal giudice cui compete e che non risulta in alcun modo censurata, sicché la doglianza come formulata non coglie l'effettiva ragione della decisione e non è idonea a determinare la cassazione della sentenza impugnata"*.

In estrema sintesi, la Suprema Corte ha ritenuto che le specifiche pattuizioni del contratto individuale derogassero *in melius* alla contrattazione collettiva nazionale e che, soltanto per tale ragione, il lavoratore avesse diritto al computo dei periodi pregressi di *"guida effettiva"* presso soggetti terzi, ai fini del riconoscimento del parametro retributivo invocato.

Nel caso di specie, nel contratto individuale di assunzione non si rinviene alcuna *"clausola, specifica e chiara, avente come oggetto la conservazione dell'anzianità pregressa"* del lavoratore presso aziende terze.

Ed infatti, nel contratto di assunzione è semplicemente precisato che *"Il trattamento economico e normativo è riconosciuto e quello che discende dalla contrattazione nazionale"*.

Non vi è alcun riferimento ad ipotetici contratti collettivi di secondo livello (aziendale), ovvero a specifiche pattuizioni individuali *ad hoc*, che prevedano il computo della *"guida effettiva"* presso soggetti terzi.

In assenza dell'indicazione di siffatte clausole derogatorie *in melius* rispetto alla contrattazione



collettiva nazionale, e stante, per contro, la chiara volontà delle parti di attenersi soltanto alla contrattazione collettiva nazionale per il trattamento economico e normativo, si è ritenuto di non dover accogliere l'istanza formulata da parte ricorrente, tesa all'esibizione da parte del [REDACTED] della documentazione di assunzione.

5. Le spese seguono la soccombenza e vengono liquidate nel dispositivo, con applicazione del D.M. n. 55/2014, secondo le vigenti tabelle, tenuto conto della materia trattata e del valore della controversia (causa di lavoro di valore indeterminabile).

Nella liquidazione delle spese si tiene conto altresì della ridotta attività istruttoria svolta.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, respinta ogni contraria istanza, eccezione e deduzione:

- 1) rigetta il ricorso;
- 2) condanna il ricorrente alla rifusione in favore della convenuta delle spese processuali, che liquida in euro 6.500,00 per compenso di avvocato, oltre spese generali nella misura del 15% del compenso, C.P.A. e I.V.A. come per legge.

Cagliari, 13.12.2022.

Il Giudice
dott. Andrea Bernardino

