

Enrico Maria Terenzio

I RAPPORTI TRA CONTRATTI COLLETTIVI
DI DIVERSA NATURA

Estratto dalla
*Rivista Giuridica del Lavoro
e della Previdenza Sociale*
Anno LI - 2000 - 3 - Giurisprudenza



EDIESSE

CASSAZIONE, 9 ottobre 1999, n. 11338, Sez. lav. - Pres. De Tommaso, Est. Mazarella, P.M. Buonajuto - Gizzi Dario (avv.ti Fallagrassa e Flauti) c. Walter Tosto (avv. Sabatini).

Contrasto tra contratto collettivo efficace erga omnes ex lege n. 741 del 1959 e contratto collettivo di diritto comune - Risoluzione ex art. 7 della legge n. 741 del 1959 - Portata - Valutazione complessiva della normativa contrattuale sopravvenuta - Necessità - Conseguenze.

Qualora la disciplina di un contratto collettivo (postcorporativo) reso efficace erga omnes ai sensi della legge 14 luglio 1959, n. 741, contrasti con quella contenuta in un successivo contratto collettivo di diritto comune, tale contrasto deve essere risolto, ai sensi dell'art. 7 della citata legge, con riferimento ai trattamenti economici e normativi minimi, nel senso che deve essere data applicazione al contratto con efficacia obbligatoria generalizzata, non derogabile dai successivi contratti collettivi privi di tale efficacia o da contratti individuali, salvo che la

disciplina propria di questi ultimi, valutata complessivamente, sia più favorevole ai lavoratori. Ne consegue che la mera denuncia di una clausola contrattuale sopravvenuta asseritamente derogativa in peius ove non accompagnata da un analitico esame di tutti gli elementi idonei a una valutazione complessiva delle discipline contrattuali a confronto non è sufficiente a dimostrare il carattere globalmente peggiorativo della normativa nella quale la clausola denunciata è inserita (1).

(Omissis) Con il secondo motivo del ricorso principale Gizzi Dario denuncia violazione, mancata ed erronea applicazione degli artt. 1362 e ss. cod. civ., in relazione agli artt. 6 e 26 del Ccnl 3 ottobre 1989 per dirigenti di aziende industriali, 6 del citato Ccnl, e 7 della legge n. 741 del 1959, nonché del d.P.R. n. 483 del 1962 in relazione agli artt. 13 e ss. Ccnl 31 dicembre 1948, e del d.P.R. n. 566 del 1962 in relazione all'art. 15 Ccnl 23 ottobre 1959 settore metalmeccanico, nonché vizio di motivazione, il tutto in relazione all'art. 360, nn. 3 e 5, cod. proc. civ.: l'intenzione delle parti, come desumibile dagli artt. 6 e 26 del contratto collettivo, è quella di comprendere

nell'anzianità di servizio l'intero periodo lavorativo anche se svolto con altre qualifiche, e tale criterio vale anche per gli scatti di anzianità richiesti; la diversa interpretazione data dal tribunale è in contrasto anche con la disposizione inderogabile dell'art. 7 della legge n. 741 del 1959, in relazione all'efficacia delle norme contrattuali *erga omnes* dei contratti collettivi invocati, posta a garanzia dei minimi retributivi; comunque il Gizzi ha diritto, per effetto dell'art. 6 del suddetto contratto, allo scatto di anzianità maturato nel biennio finale del rapporto con la qualifica di dirigente.

Il motivo è in parte inammissibile e in parte infondato.

Sul punto, la decisione impugnata, procedendo all'interpretazione delle suindicate norme collettive nel pieno rispetto delle regole ermeneutiche, ha tratteggiato, con congrua e logica motivazione, il diverso ambito di applicazione degli artt. 6 e 26 del contratto, concludendo per la insussistenza di un principio di «trascinamento» degli scatti di anzianità in occasione del cambio di categoria da impiegato a dirigente. A fronte di tanto, in questa sede, si oppone una tautologica affermazione contraria, con riferimento a regole di valenza legale che non risultano mai prima invocate e la cui applicabilità in concreto – con le conseguenze prospettate in ricorso – è tutta da dimostrare, anche in relazione all'eventuale derogabilità di dette norme da parte di una diversa, e non globalmente peggiorativa, disciplina contrattuale sopravvenuta. In proposito è costante l'indirizzo

giurisprudenziale di questa Corte secondo cui «qualora la disciplina di un contratto collettivo di lavoro (postcorporativo), reso efficace *erga omnes* dalla legge 14 luglio 1959, n. 741, contrasti con quella contenuta in un successivo contratto collettivo di diritto comune, in base all'art. 7 della legge indicata tale contrasto deve essere risolto, con riferimento ai trattamenti economici e normativi minimi, nel senso che deve essere data applicazione al contratto con efficacia obbligatoria generalizzata, non derogabile da successivi contratti collettivi privi di tale efficacia o da contratti individuali, a meno che la disciplina propria di questi ultimi, valutata complessivamente, non sia più favorevole ai lavoratori» (*ex plurimis*, cfr. Cass. 27 marzo 1992, n. 7669). E allora, la mera denuncia di una clausola contrattuale asseritamente derogativa *in peius*, ove non accompagnata da un analitico esame di tutti gli elementi idonei a una valutazione complessiva delle discipline contrattuali a confronto, ai fini del risultato peggiorativo secondo il principio sopra indicato, non trova legittima introduzione in questa sede. Circa il mancato riconoscimento quanto meno dell'unico scatto di anzianità maturato nella qualifica di dirigente, implicitamente negato nella sentenza impugnata senza alcuna motivazione, basta rilevare che a questo Collegio manca qualsiasi riferimento normativo (la sola indicazione della norma contrattuale – art. 6 – non è certamente sufficiente) e qualsiasi elemento temporale per un corretto esame della censura. (*Omissis*)

(1) I RAPPORTI TRA CONTRATTI COLLETTIVI DI DIVERSA NATURA

Con la sentenza che si annota la Suprema Corte ha nuovamente affrontato l'interpretazione dell'art. 7, ultimo comma, legge n. 741 del 1959, riaffermando uno tra i consolidati principi in materia, a mente del quale, la normativa collettiva, resa efficace *erga omnes*, mediante il recepimento in atti aventi forza di legge, può essere derogata dalla disciplina contrattuale sopravvenuta, di diritto comune, purché, quest'ultima, complessivamente valutata, sia più favorevole ai lavoratori.

La questione, come noto, prende le mosse dal problema circa l'efficacia dei contratti collettivi di diritto comune, stante la mancata attuazione dell'art. 39, commi 2, 3 e 4, Cost. Infatti, caduto il sistema corporativo, in vigenza del quale i contratti collettivi avevano efficacia generalizzata (1), alla stregua di fonte normativa subordinata solo alla legge e ai regolamenti (2) il legislatore costituente aveva previsto, al cit. comma 4 dell'art. 39, la registrazione dei sindacati, i quali, una volta acquisita la personalità giuridica, sarebbero divenuti idonei a stipulare contratti collettivi efficaci per tutti «gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce».

Come noto, tale disposizione costituzionale non è stata mai attuata, addirittura sostenendosi che tra la prima parte della norma in esame e l'ultima vi sarebbe stata un'aperta contraddizione, al punto da indurre il legislatore a non applicare il sistema ivi delineato (3). Quindi, il ricorso ai contratti collettivi, soggetti alle comuni norme in materia privatistica, ha determinato non pochi problemi, soprattutto in riferimento all'efficacia sia oggettiva che soggettiva della cd. parte normativa, volta a stabilire i minimi di trattamento economico e normativo per i singoli contratti di lavoro.

Nel passato il risultato della inderogabilità *in peius* di natura reale delle norme collettive, da parte del contratto individuale, era stato conseguito facilmente, allorché, avendo l'autonomia collettiva assunto caratteri pubblicistici, secondo la rigida gerarchia delle fonti sopra delineata, l'art. 2077 cod. civ., e prima ancora l'art. 54 R.d. 1° luglio 1926, n. 1130, diveniva naturale corollario di un sistema sindacale di diritto che si fondava dogmaticamente sulla personalità giuridica dei sindacati e sull'efficacia *erga omnes* del contratto collettivo, quali categorie necessarie (4).

(1) Cfr. art. 1, n. 3, delle preleggi.

(2) Cfr. Giugni, *Diritto sindacale*, Bari, 1996, cap. 7, parr. 2 e ss., in merito al profilo strutturale dell'accentramento, a livello di categoria, della contrattazione collettiva.

(3) Sulla critica a questa tesi: cfr. D'Antona, *Contrattazione, rappresentatività, conflitto. Scritti sul diritto sindacale*, a cura di G. Ghezzi, 2000, Roma., cap. 5, pp. 111 e ss.

(4) Cfr. Giugni, *op. cit.*, cap. 40, par. 4, in merito ai fattori storici che hanno determinato la mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 della Cost.; cfr. Pera, *Problemi costituzionali del diritto sindacale italiano*, 1960, Milano, sulle difficoltà di creare un meccanismo di determinazione eteronoma della categoria professionale, nell'ambito della quale procedere alla formazione di una rappresentanza unitaria, ai fini dell'applicazione dei contratti di cui al c. 4 dell'art. 39 Cost.

Allo scopo, quindi, di pervenire sostanzialmente ai medesimi risultati, la dottrina, contrariamente alla giurisprudenza che, almeno fino all'entrata in vigore dell'art. 6 della legge n. 533 del 1973, aveva sostenuto l'applicabilità del cit. art. 2077 cod. civ. (5), malgrado si riferisse specificamente ai contratti collettivi corporativi, si era divisa in due orientamenti contrapposti: l'uno tendente a risolvere il problema dell'inderogabilità del contratto collettivo di diritto comune, elaborando soluzioni interne al sistema di principi di diritto civile (6), l'altro a cercare soluzioni fondate su dati normativi estranei ai principi civilistici classici (7).

Identico problema si era posto riguardo all'efficacia soggettiva dei contratti collettivi di diritto comune, estesa, secondo le comuni regole, ai soli iscritti alle associazioni stipulanti, in base al conferimento di un mandato rappresentativo, collegato all'adesione del singolo al sindacato, con conseguente inutilizzabilità dell'art. 2070 cod. civ., in forza del quale, durante il periodo corporativo, veniva determinato l'ambito di applicazione del contratto collettivo in relazione all'attività concretamente svolta dall'imprenditore (8).

In quest'ambito l'operazione giurisprudenziale che sicuramente ha più influito per assicurare un'applicazione generalizzata dei contratti collettivi di diritto comune, ha riguardato l'individuazione dell'immediata precettività dell'art. 36 Cost., collegata all'art. 2099, comma 2, cod. civ., laddove l'estensione dell'efficacia è stata elaborata con riferimento almeno ai minimi tariffari individuati dall'autonomia collettiva (9).

Accanto, però, ai criteri e alle elaborazioni dottrinali e giurisprudenziali sommariamente delineati, con la legge n. 741 del 1959, il legislatore aveva tentato di «risolvere» il problema dell'efficacia generalizzata, per

(5) M. Persiani, *Saggio sull'autonomia privata e collettiva*, 1972, Padova. L'A. sostiene che la giurisprudenza aveva finito per creare una consuetudine a sostegno dell'autonomia collettiva.

(6) F. Santoro Passarelli, *Autonomia collettiva, giurisdizione e diritto di sciopero*, in *Studi in onore di F. Carnelutti*, vol. IV, Padova, 427. L'A. ritiene che l'interesse collettivo prevalga su quello individuale, ai sensi degli artt. 1723, comma 2, e 1726 cod. civ., laddove viene sancita l'irrevocabilità del mandato conferito nell'interesse del mandante, o da più persone nell'interesse comune, in quanto l'interesse collettivo sotteso, sottrae il mandato all'influenza della mutevole volontà o delle vicende personali del mandante o di uno dei mandanti. A. Cautaudella, *Adesione al sindacato e prevalenza del contratto collettivo sul contratto individuale di lavoro*, in *Riv. trim. dir. proc.*, 1966. L'A. ritiene che il meccanismo di prevalenza del contratto collettivo sul contratto individuale debba essere invece individuato nell'atto di adesione del singolo al sindacato, che implica necessariamente l'assoggettamento del singolo al potere dell'associazione di dettare regole nella sua sfera di interessi.

(7) Scognamiglio, *Diritto del lavoro*, 1990, Napoli. L'A. afferma, ai sensi dell'art. 39 Cost., una competenza generale delle associazioni di categoria a regolare gli interessi collettivi, mediante il compimento di atti giuridicamente rilevanti.

(8) Cfr. Cass. 9 giugno 1993, n. 6412, in *Not. giur. lav.*, 1994, p. 152, sul definitivo superamento dell'art. 2070 cod. civ.; Cass. 11 novembre 1988, n. 6114, in *Mass. giur. lav.*, 1989, p. 329, con nota di L. Massari.

(9) Giugni, *op. cit.*, cap. 80, parr. 6 e ss. Tra le prime pronunce in tal senso l'A. richiama Cass. 5 febbraio 1958, n. 338, sull'immediata precettività dell'art. 36 Cost. e sulla conseguente nullità delle clausole dei contratti individuali di lavoro contrastanti con questi principi.

l'intero settore di attività professionale, dei contratti collettivi di diritto comune, adottando una procedura di estensione, quale soluzione «mediana» tra l'esperienza di altri Paesi europei (10) e il dettato dell'art. 39, commi 2, 3 e 4, della Cost. (11).

Come si ricorderà, attraverso l'utilizzo della legge delega, al Governo fu conferito il potere di emanare decreti legislativi, aventi come contenuto la determinazione di condizioni minime di lavoro per ciascuna categoria, vincolandolo, però, nel contempo, a uniformarsi alle clausole dei contratti collettivi esistenti. In sostanza, sotto un profilo formale, si trattò di dettare una disciplina sui trattamenti minimi, vincolata ai contenuti della contrattazione collettiva.

Un *escamotage*, questo, subito censurato dalla Corte Costituzionale, con la sentenza 19 dicembre 1962, n. 106, con la quale venne dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 1 della legge n. 1027 del 1960, che prorogava i termini per l'emanazione dei decreti legislativi di cui si è detto, per violazione dell'art. 76 Cost. Quindi, se da una parte, venne «salvata» la legge n. 741 del 1959, dall'altra si dichiarò l'illegittimità di tutti quei provvedimenti di ricezione della contrattazione collettiva, emanati nei dieci mesi successivi all'entrata in vigore della legge medesima.

L'effetto, comunque, è stato quello di creare una serie di problemi, in relazione alla successione nel tempo tra contratti collettivi di diversa natura giuridica, vale a dire tra quelli recepiti in virtù del meccanismo di cui sopra, e pertanto aventi forza di legge, e la successiva contrattazione collettiva di diritto comune, stante la previsione contenuta nell'art. 7, comma 3, della legge n. 741 del 1959, che stabilisce solamente la regola della derogabilità *in melius* dei trattamenti minimi legalmente riconosciuti, da parte degli altri contratti collettivi e/o individuali e l'ultrattività dei primi, ai sensi del comma 2 dell'articolo citato.

Ora, se il comma 3 dell'art. 7 legge n. 741 del 1959 non ha suscitato particolari preoccupazioni per quanto riguarda la parte economica (12),

(10) Per i sistemi utilizzati in Francia e Germania, vedi Giugni, *op. cit.*, cap. 70, par. 5.

(11) M. D'Antona, *op. cit.*, cap. 5, par. 7. Secondo l'A., l'art. 39 Cost. si opporrebbe a quegli interventi legislativi che, attraverso l'attribuzione dell'efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi assegnino direttamente e/o indirettamente a sindacati diversi da quelli registrati il monopolio legale della rappresentanza contrattuale della categoria. Tale sarebbe stata la ragione che avrebbe spinto la Corte Cost. nel 1962, sentenza 19 dicembre 1962, n. 106, a dichiarare illegittima la reiterazione del meccanismo di cui alla legge n. 741 del 1959, che così avrebbe garantito il monopolio legale dei sindacati di fatto che stipulavano i contratti collettivi resi efficaci *erga omnes*.

(12) Con sentenza n. 156 del 28 giugno 1971, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 7, comma 2, legge n. 741 del 1959, nella parte in cui esclude che la sopravvenuta non corrispondenza dei minimi economici al salario sufficiente conferisca al giudice ordinario i poteri che gli vengono dall'art. 36 Cost., nonché di tutti gli artt. unici di tutti i d.P.R., aventi forza di legge, emanati in base alla delega di cui agli artt. 1 e 7 della legge n. 741 del 1959, nella parte in cui escludono che la sopravvenuta non corrispondenza dei minimi salariali fissati dai contratti collettivi resi validi per tutti gli appartenenti alle rispettive categorie, conferisca al giudice ordinario l'esercizio del potere attribuito dall'art. 36 Cost.

essendo i minimi previsti stati rapidamente superati dall'alto tasso di inflazione, non pochi problemi interpretativi, come dimostra la sentenza che si annota, sono stati creati dalle disposizioni normative, allorché hanno ridimensionato o limitato condizioni previste dai decreti delegati.

La giurisprudenza inizialmente si era nettamente divisa: un orientamento, infatti, riteneva che le clausole peggiorative sopravvenute dovesse essere dichiarate nulle (13), mentre, secondo un'altra interpretazione, la derogabilità *in peius* da parte dei successivi contratti collettivi, rispetto alle disposizioni contenute nei decreti, sarebbe stata possibile, con una conseguente, però, efficacia soggettiva limitata agli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti (14).

Un successivo orientamento, per superare il contrasto che si era andato a delineare, ha cercato, con la teoria del cd. «conglobamento», di non soffermarsi a esaminare la singola clausola ritenuta peggiorativa, ma a valutare complessivamente il contenuto dell'intero contratto di diritto comune successivo, creandone una presunzione, ovviamente *iuris tantum*, di miglior favore nei confronti dei lavoratori, sul presupposto che le fonti più recenti sarebbero state più attente alle eventuali mutate esigenze dei prestatori, rispetto a quelle più risalenti nel tempo (15).

Tale operazione di comparazione, se da una parte, può risultare semplice nel caso sia cambiato un solo elemento, non lo è affatto, quando vi siano più disposizioni convergenti, dalle quali risulta difficile valutare secondo il criterio del conglobamento, se la nuova normativa contrattuale sia effettivamente più favorevole ai lavoratori. Sicché vi sono state in giurisprudenza pronunce che hanno sostenuto anche il criterio del cd. «cumulo», a mente del quale le singole clausole delle diverse regolamentazioni dovrebbero essere messe a confronto, estraendo solo quelle complessivamente più favorevoli e cumulandole tra loro; orientamento, questo, superato da un ulteriore criterio ermeneutico, sicuramente più prudente, che, invece, ha portato a considerare le clausole della nuova regolamentazione contrattuale di diritto comune, rispetto a quella contenuta nei decreti, in riferimento ai singoli istituti, affermando la nullità di quelle peggiorative in tale ambito più ristretto (16).

Nella sentenza che si annota, tra i quattro motivi di ricorso presentati dal lavoratore e l'unico motivo incidentale, prospettato dalla società convenuta, quello che interessa la presente trattazione è il secondo dei quat-

(13) Cfr. fra le molte: Cass. 14 ottobre 1976, n. 3452, in *Mass. giur. lav.*, 1977, p. 368, con nota di F. Fabbri.

(14) Cfr. tra le molte: Cass. 30 marzo 1978, n. 1477, in *Foro it.*, 1978, parte I, p. 1386.

(15) Cfr. tra le molte: Cass. 16 giugno 1977, n. 2516, in *Mass. giur. lav.*, 1978, p. 457, con nota di G. Pera; conf. Cass. 20 luglio 1982, n. 4268, in *Mass. giur. lav.*, 1982, 569; Cass. 17 dicembre 1962, n. 6986, in *Lav. 80*, 1983, 368.

(16) Cfr. Cass. 5 marzo 1982, n. 1354, in *Giust. civ.*, 1982, I, p. 1176, con nota di M. Papaleoni; conf. Cass. 15 settembre 1981, n. 5115, *Mass. giur. lav.*, 1962, p. 159, con nota di L. Riva Sanseverino; Cass. 1° agosto 1986, n. 4933, inedita a quel che consta; Cass. 7 gennaio 1992, n. 84, in *Dir. prat. lav.*, 1992, 9, con nota di E. D'Avossa.

tro, con il quale è stata denunciata la violazione, mancata ed erronea applicazione degli artt. 1362 e ss. cod. civ., in relazione agli artt. 6 e 26 del Ccnl dei dirigenti delle aziende industriali del 3 ottobre 1989, dell'art. 7 della legge n. 741 del 1959, nonché degli articoli unici dei decreti, rispettivamente n. 483 e n. 566 del 1962, in relazione agli artt. 13 e 15 del Ccnl 31 dicembre 1948 e dell'art. 15 del Ccnl del settore metalmeccanico del 23 ottobre 1959, nonché il vizio di motivazione, ai sensi dell'art. 360, nn. 3 e 5, cod. proc. civ.

In sostanza il ricorrente si duole che il tribunale abbia interpretato gli artt. 6 e 26 del Ccnl del 3 ottobre 1989 nel senso di escludere che nel computo dell'anzianità di servizio vadano inclusi anche quei periodi progressi in cui il prestatore sia stato inquadrato in categorie inferiori, nella specie in quella degli impiegati.

Tale conclusione, infatti, secondo il ricorrente, contrasterebbe anche con la previsione di cui all'art. 7 legge n. 741 del 1959, laddove non consente una deroga peggiorativa ai trattamenti normativi previsti nei decreti delegati, da parte di successive regolamentazioni di diritto comune, nel caso in esame, rappresentate appunto dagli artt. 6 e 26 del Ccnl del 3 ottobre 1989.

La Suprema Corte, aderendo a quell'orientamento che si basa sul criterio del «conglobamento» di tutte le clausole contrattuali a confronto, ha affermato che «la denuncia di una clausola contrattuale asseritamente derogativa *in peius*, ove non accompagnata da un analitico esame di tutti gli elementi idonei a una valutazione complessiva delle discipline contrattuali a confronto, ai fini del risultato peggiorativo secondo il principio sopra enunciato, non trova legittima introduzione in questa sede».

Come si vede, quindi, la giurisprudenza di legittimità continua a essere oscillante in materia di interpretazione dell'art. 7 della legge n. 741 del 1959, giacché, se avesse ad esempio ritenuto di abbracciare quell'orientamento che vuole che la comparazione tra singole clausole avvenga in riferimento a un unico istituto, nella specie il «computo dell'anzianità di servizio», probabilmente sarebbe addivenuta a una diversa conclusione; anche perché il criterio del conglobamento, come già si è detto in precedenza, risulta di difficile applicazione, stante la possibile coesistenza, in un medesimo contratto collettivo, di disposizioni convergenti, al punto da rendere difficile una valutazione complessivamente di favore e/o sfavore nei confronti dei lavoratori.

Non a caso nella pronuncia in esame, sembra che sia stata trovata la soluzione più «semplice», cioè quella che, prendendo spunto da una mancata dimostrazione da parte del ricorrente dell'esistenza di un trattamento complessivamente più sfavorevole, traesse d'impaccio i giudicanti, pronti per l'appunto a rigettare interamente il ricorso, senza soffermarsi su altre possibili soluzioni interpretative che, come si è visto, nel passato sono state alternativamente di volta in volta prospettate.

Enrico Maria Terenzio

CASSAZIONE, 11 dicembre 1999, n. 13910, Sez. lav. – Pres. Trezza, Rel. De Matteis, P.M. Buonajuto – Dal Maso e altri (avv. Lando) c. Selene Srl (avv. Delpino).

Conciliazione in sede sindacale – Natura e requisiti – Forma scritta e sottoscrizione contestuale delle parti e del rappresentante di fiducia del lavoratore – Necessità.

Non costituisce conciliazione in sede sindacale ex art. 2113, comma 4, cod. civ. – la quale in derogando a quanto previsto dai primi tre commi dello stesso articolo rende inoppugnabili rinunce e transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili di legge e/o di contratti collettivi – l'accordo raggiunto autonomamente fra la direzione aziendale e i rappresentanti di alcune sigle sindacali. Per contro, affinché si versi nell'ipotesi di conciliazione sindacale è necessario che il lavoratore sia attivamente assistito, nella conduzione delle trattative con la controparte, da un rappresentante sindacale di fiducia e che tale assistenza risulti comprovata dal verbale di conciliazione contestualmente sottoscritto sia dalle parti che dal rappresentante sindacale stesso (1).

(Omissis) Con sentenza 16-28 gennaio 1995, n. 5, il pretore del lavoro di Vicenza, Sezione distaccata di Thiene, respingeva le pretese avanzate da Dal Maso Donato, Mainero Giovanni, Pernechele Stefano,

Pettilia Giorgio, Maculan Ivo, Settin Fulvio, Zovi Pierluigi e Micheletto Gino, tutti già dipendenti della Selene Srl, in concordato preventivo, dirette a ottenere l'annullamento, ai sensi dell'art. 2113 cod. civ., degli atti di rinuncia-transazione sottoscritti in data 24 dicembre 1993, e conseguenziale condanna della convenuta al pagamento dei crediti da essi vantati per accessori sugli arretrati retributivi corrisposti.

I predetti dipendenti proponevano appello, con ricorso presentato in data 29 gennaio 1996, lamentando che erroneamente il primo giudice aveva ritenuto validi gli atti di rinuncia-transazione sottoscritti dai dipendenti senza l'avallo, né orale né scritto, dell'organizzazione sindacale di appartenenza e con la presenza di un sindacato diverso da quello di appartenenza dei lavoratori, di modo che questi avevano sottoscritto atti per essi pregiudizievole in quanto comportanti rinunce soltanto da parte loro.

Con sentenza 17-31 maggio 1996 il Tribunale di Vicenza rigettava l'appello, ritenendo corretta la valutazione del pretore secondo cui l'atto abdicativo agli accessori era «venuto a collocarsi nell'ambito di una procedura di conciliazione sindacale, svolta con la concreta assistenza dei rappresentanti del sindacato, idonea tanto a colmare ogni eventuale posizione di inferiorità contrattuale del singolo lavoratore, quanto a fornire la necessaria informazione, a ciascun lavoratore, sulla portata dell'atto che si accingeva a porre in essere e sull'efficacia reale dello stesso».

Il tribunale rilevava che gli appellanti concentravano in via principale