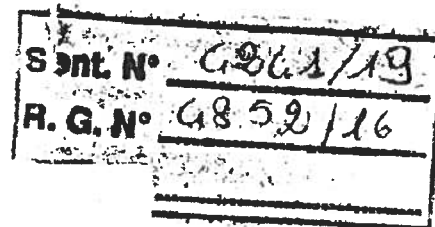


N. 53



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI ROMA
4° Sezione Lavoro e Previdenza



composta dai Sigg. Magistrati:

Panariello dott. Francesco Paolo

Viva dott. Maria Loredana

Riga dott. Fabrizio

Presidente

Consigliere rel.

Consigliere

all'udienza del 18.11.2019

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa in grado di appello iscritta al n. 4852/2016 del Ruolo Generale Lavoro e Previdenza

tra

elettivamente domiciliato in

studio degli avv.ti

come da mandato in atti

, presso lo

che lo rappresentano e difendono,

APPELLANTE

e

in persona del legale rappresentante p.t., elettivamente domiciliato in Roma,

Tacito n. 10, presso lo studio dell'avv. Maddalena Boffoli, che la rappresenta e difende come da mandato in atti

APPELLATA

OGGETTO: appello avverso la sentenza del Tribunale di Roma n. 5116/2016

CONCLUSIONI: come in atti

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con la sentenza gravata il Tribunale Roma rigettava la domanda proposta da diretta ad accertare e dichiarare la nullità della clausola del punto 6 dell'accordo sindacale aziendale del 27.6.2014 ; condannare la resistente , datrice di lavoro, a corrispondere a far data dal mese di ottobre 2014, la retribuzione mensile includendo le indennità

Il tribunale fondava la decisione sulle seguenti ragioni :

- con accordo sindacale aziendale del 27.6.2014 veniva attuata una riformulazione della busta paga per tutto il personale , compresa la figura di come il ricorrente;
- il ricorrente asserisce che la clausola n. 6 del citato accordo sindacale violerebbe l'art. 2077, comma 2, c.c, rilevando di non aver sottoscritto la transazione contenente la rinuncia all'assegno *ad personam*, in cambio del riconoscimento delle nuove indennità
- si è in presenza di un accordo sindacale aziendale modificativo di un precedente accordo, che sopprimendo alcune indennità ne introduce di nuove ;
- le precedenti disposizioni non sono suscettibili di essere conservate secondo il criterio del trattamento più favorevole ;
- non può ritenersi che il mancato riconoscimento di detta indennità integri violazione dell'art. 36 Cost. , essendo pacifico che la retribuzione percepita dal ricorrente è sufficiente a garantire il rispetto dei criteri imposti dall'art. 36 cost.;
- la clausola contenuta al punto 6 dell'accordo del 27.6.2014 non costituisce frode alla legge e la stessa appare pienamente legittima; non ha intaccato i trattamenti individuali riconosciuti ai singoli lavoratori , ma ha regolamentato le modalità di erogazione delle nuove indennità accessorie così come riordinate .

Avverso tale decisione proponeva appello l'originario ricorrente per i seguenti motivi :

- a. erronea valutazione dei fatti di causa;
- b. erronea interpretazione delle clausole contrattuali.

Si costituiva la società per contestare e chiedere il rigetto dell'avverso gravame .

All'odierna udienza di discussione la causa veniva decisa come da dispositivo in calce di cui veniva data pubblica lettura.

L'appello è infondato e va respinto.

Ragioni di connessione giustificano l'esame congiunto dei motivi.

La Corte in primo luogo osserva che non vi è stata erronea applicazione dell'art. 36 Cost.,

Del vero, i minimi retributivi previsti dal ccnl esprimono entrambi i principi costituzionali, e tutto ciò che viene previsto in eccedenza rappresenta solo il risultato dell'attività sindacale, conseguito mediante variabili "rivendicazioni" e "piattaforme" oggetto di specifiche trattative per il rinnovo dei contratti collettivi di qualsiasi livello (art. 39 Cost.).

L'indennità di quadro con incarico di posizione, confluita in _____ è corrispettivo e remunerazione di un incarico ulteriore rispetto alle mansioni di quadro corrispondenti alla declaratoria del ccnl e pertanto non può giammai essere eliminata.

Il principio di tutela della professionalità (art. 2103 c.c.), sul piano retributivo, per il quadro con incarico di posizione si manifesta in termini complessi, che vanno oltre la declaratoria prevista dal ccnl, per la quale è stabilita soltanto la retribuzione "minima" ex art. 36 Cost. Ed allora, per un quadro titolare di un incarico come quello in esame, effettivamente l'indennità di posizione, sul piano della corrispettività e della proporzione, compensa una professionalità più alta di quella propria di un quadro privo di un incarico *ad hoc*.

Nonostante la fondatezza di tale censura, non è possibile pervenire alla riforma della sentenza impugnata, poiché al medesimo scopo, nel caso in esame, è stato previsto il mantenimento dell'assegno *ad personam*, espressamente considerato dalle parti sociali come equivalente all'indennità di posizione (v. *infra*). Tanto è ampiamente sufficiente a rispettare il principio di tutela (anche retributiva) della professionalità dell'appellante, nella sua funzione di quadro titolare di uno specifico incarico.

L'odierno appellante lamenta che indennità mensile, indennità base mensile ed elemento di riordino salariale (ERS) prima erano voci corrisposte in misura fissa, mentre con l'accordo sindacale aziendale in esame sono state abolite e poi reintrodotte come voci legate all'effettiva presenza in servizio, con un'inammissibile alterazione della loro natura.

Come è noto, le scelte di autonomia collettiva sono insindacabili da parte del giudice, anche in virtù del principio costituzionale di libertà sindacale (art. 39 Cost.), che comprende pure quello di libertà di attività sindacale, a sua volta riferibile alla scelta, riservata in via esclusiva alle organizzazioni sindacali, dei contenuti da dare alla trattativa e quindi al contratto collettivo che ritengono di stipulare in un determinato momento storico ed in un determinato contesto economico-produttivo.

In relazione alle indennità confluite in _____ come già esattamente ritenuto dal Giudice di primo grado, nel complessivo disegno di riordino della "giungla" retributiva dei dipendenti le parti sociali hanno voluto ristrutturare le voci retributive e legarle in ogni caso alla presenza in servizio. In tale ottica, unita a quella del conseguimento di un risparmio di spesa per il personale, la clausola 6) è di certo valida.



Con quest'ultima, infatti, validamente si tiene conto del fatto che taluni dipendenti godevano di trattamenti individuali di miglior favore, per cui solo rinunciando a questi ultimi, con la procedura ex art. 2113 ult. co. c.c., avrebbero acquistato il diritto alle voci (oltre che

Trattandosi di voci retributive accessorie, esse fuoriescono dall'ambito della garanzia di sufficienza e di proporzionalità ex art. 36 Cost. ed altresì dall'ambito della garanzia di tutela della professionalità, sul punto nient'affatto incisa.

In definitiva, le parti sociali hanno compiuto una valutazione di sostanziale equivalenza fra i trattamenti individuali di miglior favore già in atto e le voci sicché è stata lasciata ai singoli lavoratori la seguente scelta: o mantenere i primi e non acquistare i secondi, oppure rinunciare ai primi e così acquistare i secondi. *Tertium non datur.*

E' da dire che l'accordo "in sede protetta" ex art. 2113, ult. co., c.c. è previsto dall'accordo sindacale aziendale al fine di realizzare una valida rinuncia a trattamenti di miglior favore, previsti dal contratto individuale, altrimenti irrealizzabile sul piano della validità giuridica; come contropartita si riconosce l'acquisto, nei confronti del datore di lavoro, dei diritti alle voci retributive accessorie

Dunque le reciproche concessioni vi sono: il dipendente rinuncia all'assegno *ad personam* e sul datore di lavoro sorge in tal modo l'obbligo di pagare dalle quali, altrimenti, sarebbe esonerato. Pertanto, contrariamente all'assunto dell'appellante, non è vero che vi è solo la rinuncia del dipendente, essendo invece ravvisabili le reciproche concessioni tipiche della transazione.

Peraltro, resta da dire che la causa dell'accordo sindacale aziendale in esame non è affatto illecita, in quanto, al contrario, essa persegue interessi meritevoli di tutela: riordino del sistema retributivo, razionalizzazione della spesa per il personale, conseguente migliore monitoraggio del costo del lavoro ed un possibile risparmio di spesa. Peraltro, l'attribuzione delle voci

è sì condizionata alla rinuncia all'assegno *ad personam*, ma tale condizione è stata apposta non dal datore di lavoro, bensì dall'accordo sindacale aziendale, per perseguire interessi meritevoli di tutela. Dunque nessuna causa illecita è ravvisabile.

Sulla nullità dell'accordo sindacale aziendale del 27/06/2014 per incertezza delle persone che lo hanno sottoscritto per le sigle sindacali, l'appellante manifesta un'insanabile contraddizione, perché da un lato invoca l'applicazione proprio dell'accordo sindacale aziendale, pretendendo il riconoscimento delle nuove voci retributive accessorie, dall'altro lo rifiuta limitatamente alla clausola 6). In tal modo egli invoca tutti i vantaggi apportati dall'accordo in questione e rifiuta – inammissibilmente – solo gli svantaggi, ossia la necessaria previa rinuncia all'assegno *ad personam*.



In ogni caso, l'eventuale incertezza dei firmatari comporterebbe la nullità dell'intero accordo sindacale, ciò che neppure l'appellante ha domandato. Dunque la deduzione (incertezza delle persone che hanno sottoscritto l'accordo sindacale aziendale) si presenta chiaramente viziata per eccesso rispetto alla domanda proposta.

Sulla efficacia *erga omnes* dell'accordo sindacale aziendale, è errato il richiamo alla giurisprudenza di legittimità, che – a suo dire – alla luce dell'art. 8 L. n. 148/2011 dovrebbe essere necessariamente rivista.

Del vero, con l'art. 8 L. n. 148/2011 il legislatore ha solo offerto una possibilità ulteriore alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, sicché il consolidato orientamento giurisprudenziale, esattamente ricordato dal Tribunale, va senza dubbio condiviso.

Peraltro, nel caso in esame la difesa dell'appellante è palesemente contraddittoria, perché da un lato egli, assumendo di non essere iscritto ad alcuno dei sindacati stipulanti, dichiara di rifiutare l'applicazione dell'accordo sindacale aziendale, dall'altro ne invoca invece l'applicazione, ossia pretende il riconoscimento del diritto alle voci retributive in aggiunta all'assegno *ad personam*, voci che sono previste proprio dall'accordo in esame. Un tale comportamento – come esattamente già evidenziato dal Tribunale – equivale in realtà ad adesione esplicita all'accordo collettivo aziendale come fonte regolatrice del proprio rapporto di lavoro, non essendo consentito al singolo scinderne le clausole. Pertanto, una volta ravvisata l'adesione esplicita, la domanda di accertamento negativo, ossia di non applicazione dell'accordo sindacale aziendale, si rivela palesemente infondata.

In conclusione, la sentenza impugnata va pertanto confermata.

L'esito del gravame giustifica la condanna dell'appellante alle spese del grado, liquidate come in dispositivo

P.Q.M.

La Corte

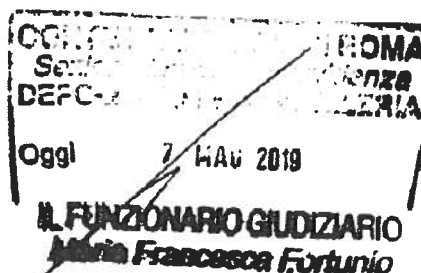
- rigetta l'appello ;
- condanna l'appellante al pagamento , in favore dell'appellata, delle spese di lite del presente grado, che liquida in euro 3.880,00, oltre cpa e IVA ;
- da atto che sussistono i presupposti oggettivi per il raddoppio del contributo unificato dovuto .

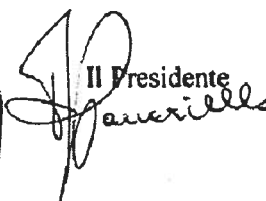
Roma, 18.11.2019

Il Consigliere est.



IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Maria Francesca Fortunio




Il Presidente
Averillio