



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE D'APPELLO DI ROMA  
SEZIONE LAVORO

composta dai Magistrati

dr. ssa Rossana BRANCACCIO	- Presidente
dr. Vincenzo SELMI	- Consigliere
dr. Roberto BONANNI	- Consigliere relatore

all'udienza di discussione del 13.2.2020 ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile in grado di appello R.G. n. 5421/2016 avente ad oggetto:  
appello avverso la sentenza n. 4375/2016 del Tribunale di Roma in funzione  
di giudice del lavoro vertente

TRA

, rappresentati e difesi dagli  
, giusta procura in atti, ed elettivamente domiciliati in  
Roma,

APPELLANTI

E



rappresentata e difesa dagli  
giusta procura in atti ed elettivamente domiciliata in Roma,

APPELLANTE

NONCHE'

in persona del legale rappresentante pro tempore,  
rappresentata e difesa dall'Avv. Maddalena Boffoli, giusta procura in atti,  
ed elettivamente domiciliato in Roma, Via Tacito, 10;

APPELLATA

CONCLUSIONI: come in atti.

## RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO

Con distinti ricorsi poi riuniti i ricorrenti indicati in epigrafe hanno adito il Tribunale di Roma in funzione di giudice del lavoro convenendo in giudizio e, assumendo di lavorare alle dipendenze di quest'ultima, chiedevano al Giudice adito l'accoglimento delle seguenti conclusioni: "1) accertare e dichiarare l'illegittimità/invalidità/inefficacia della clausola n. 6 dell'ipotesi di accordo/verbale di accordo del 27 giugno 2014; 2) accertare e dichiarare l'illegittimità della condotta datoriale descritta in ricorso e comunque emersa in sede di istruttoria; 3) conseguentemente emettere ordinanza di condanna in capo alla società convenuta, ai sensi dell'art. 423 cpc laddove se ne verificano i presupposti in corso di causa; 4) in ogni caso, condannare la società convenuta alla restituzione di quanto indebitamente decurtato dal trattamento economico spettante a ciascuno dei ricorrenti nel periodo medio tempore dal prospetto di paga di novembre 2014 fino a quello di competenza della data di deposito della sentenza, e, comunque, fino all'effettivo soddisfo per gli ulteriori periodi di paga medio tempore maturati. Con vittoria delle spese di lite da distrarsi in favore dei procuratorii antistatari.

il Tribunale di Roma – Sez. lavoro, pronunciava la sentenza indicata in oggetto con la quale rigettava integralmente il ricorso, ritenendo legittimo l'accordo del 27.6.2014 e, in particolare, la clausola n. 6 che, secondo il Giudice, legittimamente "subordina per il solo personale al quale è stato riconosciuto il superminimo individuale, nella già dichiarata esigenza di pervenire all'azzeramento dei trattamenti di superminimo individuale, l'opzione della corresponsione dei nuovi istituiti all'accordo da stipularsi in sede protetta, con contestuale rinuncia ai superminimi individuali".



Con ricorso depositato in data 27.12.2016

hanno  
proposto gravame avverso la decisione del Tribunale di Roma, deducendo  
che:

- 1) non era dato comprendere come la dichiarata insopprimibilità del superminimo individuale ad opera della contrattazione collettiva, abbia poi potuto trovare nel caso di specie una deroga giudicata legittima dalla impugnata sentenza: l'accordo del 27.6.2014 punto n. 6 aveva perseguito l'intento di eliminare i trattamenti economici individuali costringendo i singoli lavoratori ad una scelta che, qualunque fosse stata, comportava danni nei loro confronti dovendo determinarsi nel mantenere a proprio favore il beneficio individuale oppure rinunciarvi in favore di una retribuzione collettiva (consistente nella cui erano state fatte confluire le varie indennità precedentemente erogate, l'indennità mensile, indennità base mensile, prevedendo che la relativa erogazione fosse ora legata comunque alla presenza in servizio), determinando in tal modo un vero abuso del diritto, che era ravvisabile quando nel collegamento tra il potere di autonomia conferito al soggetto ed il suo atto di esercizio, fosse risultata alterata la funzione obiettiva dell'atto rispetto al potere che lo precedeva; era circostanza inaccettabile che alcuni lavoratori e non tutti, con evidente discriminazione di alcuni, fossero costretti a rinunciare a parte della retribuzione per porre parzialmente rimedio alle disattenzioni gestionali dell'organo amministrativo e di una gestione aziendale assennata;
- 2) si era verificata una illegittima disparità di trattamento dei lavoratori, tra dipendenti provenienti da [redacted] e il resto del personale proveniente dalle altre società del [redacted] su cui la gravata sentenza aveva di fatto ommesso di motivare nel senso che sbrigativamente era stato detto che vi era un accordo di armonizzazione del 2006, come affermato dalla parte convenuta e non ulteriormente contestato dai ricorrenti, invero intervenuto con i soli dipendenti [redacted] e non gli ex dipendenti di [redacted] la Disposizione Generale n. 157 aveva fatti salvi i trattamenti retributivi derivanti da accordi aziendali [redacted] nonché quelli corrisposti in occasione della riqualificazione del personale inidoneo, si ché si era verificato il paradosso per cui il medesimo emolumento attribuito ad un dipendente [redacted] e ad un dipendente [redacted]



mediante assegno ad personam sia oggi ancora percepito dal dipendente unitamente alle indennità mentre non sia percepito dal dipendente che aveva optato per le indennità

- 3) era stata violato il principio della irriducibilità e quello della adeguatezza della retribuzione: il giudice era tenuto alla valutazione del rispetto di detti principi con riferimento alla retribuzione quesita del dipendente che era intangibile tra cui rientrava l'indennità di funzione per i quadri e gli assegni ad personam, indennità e assegni ricompresi nella definizione di retribuzione tabellare come da CCNL Autoferrotranvieri del 1980 rinnovato nel 2015, art. 1; inoltre il principio di adeguatezza era stato violato perché corrispondente e proporzionato alla qualità del servizio prestato (la rinuncia al supeminimo avrebbe comportato una diminuzione della retribuzione)

Con distinto ricorso in data 29.12.2016 ha proposto appello avverso la sentenza del Tribunale di Roma indicata in oggetto, la quale, dal canto suo, censura la medesima deducendo, con specifico riferimento alla propria posizione,

- 1) la violazione dell'art. 36 Cost. e del principio di irriducibilità della retribuzione: richiama la lettera di assunzione in cui le veniva attribuita la retribuzione in cui erano inclusi quali emolumenti che sarebbero stati mantenuti "anche nell'eventualità di modifiche organizzative che comportino il venir meno della Sua condizione di quadro", l'indennità incarico di posizione, il premio per obiettivi annuali e il premio di risultato individuale. Pertanto anche tali premi e indennità essendo stati oggetto di contrattazione individuale configuravano un diritto quesito della lavoratrice come tale non derogabile ed elemento della retribuzione irriducibile ai sensi dell'art. 36 Cost.;
- 2) la mancata ammissione della prova testimoniale richiesta e che le indennità definite altro non erano che la nuova denominazione delle indennità già percepite dalla ricorrente sino all'accordo del 27.6.2014 e la datrice di lavoro non poteva ridurre unilateralmente le suddette indennità condizionandone la erogazione ad una transazione su una vertenza non instaurata. In sostanza, il giudice di prime cure avrebbe dovuto accertare la reale natura delle indennità soppresse e condannare la stessa al pagamento delle somme indebitamente trattenute fino all'eventuale e non obbligatoria adesione dei singoli lavoratori a transazioni individuali;
- 3) Il travisamento e l'errata valutazione dei fatti nonché delle prove documentali prodotte sia dai ricorrenti sia dalla resistente: il Tribunale aveva svolto un'istruttoria sommaria, confusa, incompleta, limitata e parziale, incorrendo in sviste assolutamente rilevanti, ignorando la lettera di assunzione e quella inviata alla ricorrente sub. doc. 13; del resto, con determinazione dirigenziale n. 157 del 15.10.2014, con



disparità tra dipendenti, i trattamenti individuali riconosciuti al personale erano stati fatti salvi, mentre a decorrere dal novembre 2014 nel cedolino paga dei ricorrenti, pur aspettando le medesime mansioni svolte precedentemente, erano state decurtate tutte le voci retributive relative agli emolumenti , Indennità base mensile e indennità mensile oltre, per i quadri di posizione, la "indennità di fascia";

- 4) la dubbia efficacia erga omnes del contratto collettivo aziendale (la piattaforma negoziale non era mai stata sottoposta a verifica assembleare né tanto meno a referendum, anzi l'ipotesi di accordo recava la stessa data del verbale di accordo, 27 giugno 2014);
- 5) il principio secondo cui può essere legittimamente derogato in pejus il trattamento retributivo previsto da un contratto collettivo da un secondo e successivo contratto doveva sempre mantenere ferma l'osservanza dell'art. 36 Cost. (il carattere fisso, corrispettivo e perequativo delle singole voci in godimento non era stato considerato);
- 6) erano stati forniti tutti gli elementi ante e post modifica al fine di consentire il giudizio sul rispetto dell'art. 36 Cost. e dell'adeguatezza della retribuzione;
- 7) la garanzia della irriducibilità della retribuzione non era estesa all'intero trattamento economico, ma operava solo con riguardo alle componenti intrinseche della retribuzione e non a quelle estrinseche e la distinzione tra le due doveva essere fatta in relazione al caso concreto;
- 8) era rimasto invariato lo svolgimento delle mansioni, dei compiti e delle responsabilità concretamente esercitati nei periodi ante e post decurtazione retributiva: la clausola 6 dell'accordo del 27 giugno 2014 era elusiva del principio dell'irriducibilità della retribuzione di cui all'art. 2103 c.c.;
- 9) Il condizionamento della corresponsione all'accordo transattivo di rinuncia al superminimo comportava la nullità parziale dell'accordo del 27.6.2014.

proposto da

sia quello



Preliminarmente, con riguardo alla posizione dell'appellante è appena il caso di rilevare che la stessa non si distingue da quelle degli altri lavoratori non foss'altro per il fatto che la lettera di assunzione dalla stessa invocata in cui le veniva attribuita la retribuzione in cui erano inclusi quali emolumenti che sarebbero stati mantenuti "anche nell'eventualità di modifiche organizzative che comportino il venir meno della Sua condizione di quadro", l'indennità incarico di posizione, il premio per obiettivi annuali e il premio di risultato individuale non è idonea a rendere diversa la posizione della medesima. Infatti, non è qui controversa la condizione di quadro della né modifiche organizzative comportanti la modifica delle stesse, ma la rimodulazione in termini collettivi di accessori retributivi.

Nel merito, in conformità a precedente di questa Corte (v. sent. n. 1056/2019), che si richiama ex art. 118 disp. att. c.p.c., esaminati congiuntamente i motivi di gravame esposti dalle parti appellanti per ragioni di ordine logico-sistematico, da subito deve rilevarsi che il punto 6) dell'accordo sindacale del 27.6.2014 non viola né l'art. 2077, co. 2<sup>^</sup>, c.c. (secondo cui le clausole individuali più favorevoli ai lavoratori, che trovano fonte nel contratto individuale, possono essere modificate solo consensualmente dalle parti) né l'art. 1372 c.c. (secondo cui il contratto può essere sciolto solo per mutuo consenso o per le altre cause previste dalla legge): l'assegno ad personam riconosciuto individualmente agli appellanti non è stato in alcun modo intaccato dal predetto accordo, tanto è vero che continuano a percepirlo, non avendo consentito a sottoscrivere la transazione contenente la rinuncia ad esso in cambio del riconoscimento delle nuove indennità

Quello che gli odierni appellanti non percepiscono più, a seguito del predetto accordo sindacale, sono le vecchie indennità mensile, indennità base mensile, elemento di riordino salariale, indennità quadro con incarico di posizione, indennità di presenza, indennità di ristrutturazione, le quali sono state sostituite dalle nuove voc.

Pertanto, non si è in presenza di una clausola individuale più favorevole modificata da un accordo sindacale aziendale, bensì di un accordo sindacale aziendale che ha modificato un accordo precedente, sopprimendo alcune indennità accessorie alla retribuzione base ed introducendone di nuove, subordinate alla presenza di alcune condizioni;

E' principio consolidato quello per cui il lavoratore non può pretendere di mantenere come definitivamente acquisito al suo patrimonio un diritto derivante da fonte collettiva che più non esiste perché caducata o sostituita da altra successiva, ciò in quanto le disposizioni dei contratti collettivi non si incorporano nel contratto individuale, ma operano dall'esterno come fonte eteronoma, concorrente



con la fonte individuale; pertanto, nel caso di successione di contratti collettivi, le precedenti disposizioni non sono suscettibili di essere conservate secondo il criterio del trattamento più favorevole ex art. 2077 c.c., che riguarda il diverso rapporto fra contratto collettivo e contratto individuale, come insegna la consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione.

Invero, non può neppure ritenersi violato l'art. 36 Cost., dal momento che, nel caso di specie, non si discute della retribuzione base prevista dal ccnl, rimasta pacificamente immutata, e che, da sola, è sufficiente a garantire il rispetto dei criteri imposti dall'art. 36 Cost.; infatti tutte le ulteriori voci riconosciute dalla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale non costituiscono una componente della retribuzione, bensì competenze accessorie, che si aggiungono, come condizioni di miglior favore, ai minimi tabellari e che, quindi, non trovano tutela nell'art. 36 Cost., che si riferisce ai minimi retributivi.

Pertanto il punto 6) dell'accordo sindacale aziendale in esame non costituisce alcuna frode alla legge ed in particolare agli artt. 36 Cost. e 2077, 1372 e 2103 c.c. e, lungi dall'intaccare unilateralmente i trattamenti individuali riconosciuti ai singoli, ha solo disciplinato le modalità di erogazione delle nuove indennità accessorie, così come riordinate, in un'ottica di omogeneizzazione delle retribuzioni e di premialità della presenza al lavoro, tutto ciò alla luce dell'esigenza, ritenuta meritevole di tutela dalle parti sociali, di operare una riduzione dei costi equilibrata e coerente con la situazione di crisi aziendale, superando stratificazioni retributive distorcenti, al fine di garantire la continuità aziendale e scongiurare possibili ricadute negative sul piano economico ed occupazionale.

Inoltre il fatto che l'indennità mensile, indennità base mensile ed elemento di riordino salariale prima fossero 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, costituisce una scelta di autonomia collettiva insindacabile 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.

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



certamente da ritenersi 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 . 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.

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 vi sono le reciproche concessioni di cui all'art. 1965 c.c.: 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.

Inoltre, giova osservare che la causa dell'accordo sindacale aziendale in esame non è affatto illecita, anche perché 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.

Infine, non sussiste nessuna disparità di trattamento tra i dipendenti ed i dipendenti in quanto il nuovo sistema retributivo introdotto con accordo del 27.6.2014 pure, inizialmente, applicato ai soli dipendenti con qualifica di quadro ed amministrativo, come dedotto da parte appellata e non smentito da controparte, con la sottoscrizione degli accordi aziendali del 2.9.2014 e del 17.7.2015, il nuovo sistema premiale basato sulla presenza ed erogato ai soli lavoratori che non percepiscono superminimi individuali, è stato esteso e, allo stato, è applicato alla generalità dei dipendenti





ha dedotto, infatti, al riguardo, anche in tal caso senza smentita alcun di controparte di essere stata chiamata in giudizio anche da ex dipendenti e che anch'essi hanno richiesto l'accertamento dell'illegittimità dell'accordo sindacale del 27.6.2014 e l'inapplicabilità dello stesso al loro rapporto di lavoro in quanto, appunto, ex dipendenti

Ne consegue che entrambi gli appelli devono essere rigettati.

In considerazione della soccombenza le spese del grado, liquidate come da dispositivo, devono essere poste a carico degli appellanti in solido tra loro.

Deve darsi atto della sussistenza dei presupposti oggettivi per il raddoppio del contributo unificato.

P.Q.M.

- rigetta gli appelli;
- condanna gli appellanti in solido tra loro alla rifusione delle spese di lite del presente grado, che liquida in complessivi € 6.000,00, oltre spese forfettarie nella misura del 15%, IVA e CPA;
- dà atto che sussistono i presupposti oggettivi per il raddoppio del contributo unificato.

Roma, 13.2.2020

L'ESTENSORE

IL PRESIDENTE

