



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. 6/2017 avente ad oggetto:
appello avverso la sentenza n. 6517/2016 del Tribunale di Roma in funzione
di giudice del lavoro vertente

TRA

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

APPELLANTE

E

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 ricorso depositato in data 17 dicembre 2014 innanzi al Tribunale di Roma in funzione di giudice del lavoro, dedotto di lavorare alle dipendenze di dal 3.10.1988, ha chiesto ingiungersi ad il pagamento dell'importo di € 567,96 per la mancata corresponsione delle somme a titolo di indennità mensile, indennità base mensile ed ERS non percepite nella busta paga di novembre 2014.

Con successivo decreto ingiuntivo n. 278 emesso in data 14 gennaio 2015, notificato ad in data 25 febbraio 2015, il Tribunale di Roma in funzione di giudice lavoro ha ingiunto ad di pagare immediatamente alla ricorrente il detto importo di € 567,96 oltre interessi legali decorrenti alla maturazione del diritto.

Con ricorso in opposizione a decreto ingiuntivo, chiedeva accertarsi l'inammissibilità e/o infondatezza dell'azione monitoria promossa e, per l'effetto, revocare e/o annullare il decreto ingiuntivo opposto.

Con sentenza n. 6517/2016, il Tribunale di Roma evidenziava che, poiché era stata emessa tra le stesse parti una sentenza ad opera del medesimo Tribunale che aveva accertato la legittimità dell'accordo sindacale del 27.6.2014 e, in particolare, della clausola n. 6 oggetto di contestazione, ha disposto la revoca del decreto ingiuntivo opposto.

Con ricorso depositato il 2.1.2017, ha proposto appello avverso la decisione del Tribunale.

Si è costituito opponendosi e preliminarmente eccependo l'inammissibilità dell'appello ex adverso proposto giacché in palese violazione del principio dell'infrazionabilità delle domande giudiziali, avendo proposto gravame avverso la sentenza resa nella causa "collettiva" di merito, cui ella stessa aveva partecipato.

Invero, con l'atto d'appello, la ha insistito nella declaratoria di illegittimità della clausola n. 6 dell'accordo del 27.6.2014, sulla illegittima incidenza della contrattazione collettiva aziendale sul trattamento economico individuale complessivo, sulla illegittima disparità di trattamento tra i dipendenti provenienti da e il resto del personale delle società del gruppo e sulla irriducibilità e adeguatezza della retribuzione.

Da subito occorre precisare che già con proprio provvedimento il Presidente coordinatore dell'allora unica sezione lavoro di questa Corte ha ritenuto di non dover riunire i procedimenti pendenti aventi parziale identità soggettiva ed oggettiva con l'appello della causa "collettiva", disponendo la trattazione disgiunta e confermandone l'assegnazione ai



Consiglieri già designati giacché stante l'eccessivo numero dei procedimenti avrebbe reso troppo gravoso lo stesso processo.

Inoltre, sull'eccepita infrazionabilità del credito è noto che "Non è consentito al creditore di una determinata somma di denaro, dovuta in forza di un unico rapporto obbligatorio, di frazionare il credito in plurime richieste giudiziali di adempimento, contestuali o scaglionate nel tempo, in quanto tale scissione del contenuto della obbligazione, operata dal creditore per sua esclusiva utilità con unilaterale modificazione aggravativa della posizione del debitore, si pone in contrasto sia con il principio di correttezza e buona fede, che deve improntare il rapporto tra le parti non solo durante l'esecuzione del contratto ma anche nell'eventuale fase dell'azione giudiziale per ottenere l'adempimento, sia con il principio costituzionale del giusto processo, traducendosi la parcellizzazione della domanda giudiziale diretta alla soddisfazione della pretesa creditoria in un abuso degli strumenti processuali che l'ordinamento offre alla parte, nei limiti di una corretta tutela del suo interesse sostanziale", così Cass. Sez. U, Sentenza n. 23726 del 15/11/2007.

Tuttavia nel caso di specie non è rinvenibile la fattispecie dedotta in quanto con l'istanza in sede monitoria è stato richiesto il pagamento immediato di quanto ritenuto illegittimamente non erogato in considerazione dell'apprezzabile interesse a conseguire subito quanto facilmente accertabile (cfr. Cass. n. 19738 del 25/07/2018), mentre con la causa "collettiva" è stato domandato di accertare l'infondatezza dei presupposti della mancata erogazione di simulazione.

Nel merito l'appello è infondato.

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[^], 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 voci.

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 (ERS) 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 l'appello deve essere rigettato.

In considerazione della soccombenza le spese del grado, liquidate come da dispositivo, devono essere poste a carico dell'appellante.

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

P.Q.M.

- rigetta l'appello;
- condanna l'appellante alla rifusione delle spese di lite del presente grado, che liquida in complessivi € 235,00, 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

