



Sentenza con motivazione contestuale
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI ROMA
II SEZIONE LAVORO

Il giudice del lavoro, dott.ssa Antoniana Colli,
pronunciando nella causa n. 21267/2015 R.G.A.C. promossa da

contro

in persona del legale rappresentante *pro tempore* (avv. M. BOFFOLI)

Osserva quanto segue.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ritualmente notificato alla convenuta meglio identificata in epigrafe, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, parte ricorrente adiva il giudice del lavoro dell'instestato Tribunale chiedendo dichiararsi il proprio diritto a percepire l'indennità mensile, l'ERG e indennità di presenza 7, anche nella ipotesi di diversa denominazione di tali voci, unitamente a tutti gli altri elementi della retribuzione, anche di carattere individuale, già riconosciuti fino al 31 ottobre 2014, ed ingiustamente soppressi; per l'effetto, condannarsi la parte convenuta a corrispondere gli importi retributivi di cui alle voci sopra indicate, nonché le somme arretrate corrispondenti, pari ad euro 824,00 per il periodo compreso fra il novembre 2014 e il maggio 2015, anche in caso di diversa denominazione dei predetti elementi retributivi, o alla diversa somma che sarebbe stata ritenuta di giustizia.

Il tutto, con vittoria di spese e di onorari, da distrarsi in favore dei procuratori antistatari. Adduceva la parte ricorrente a sostegno della propria domanda, di lavorare alle dipendenze della società convenuta a decorrere dal dicembre 2005, a seguito di fusione per incorporazione della società ., per la quale lavorava fino a quel momento, secondo le modalità meglio specificate nell'atto introduttivo; che a seguito di tale assorbimento, per espressa comunicazione della convenuta, aveva continuato a percepire trattamenti contrattuali e retributivi già in godimento presso la società incorporata analiticamente indicati nell'atto introduttivo; che a decorrere dal luglio 2009, a seguito di richiesta formale effettuata



l'azienda tramite legale di fiducia, per il riconoscimento di una retribuzione proporzionata alle mansioni svolte, gli era stato riconosciuto il diritto all'inquadramento dell'area professionale 1[^], con il profilo di professional, parametro retributivo 230, con la mansione di capo unità organizzativa amministrativa tecnica; di aver percepito tutte le indennità fino a quel momento godute fino al mese di ottobre 2014, constatando da decorrere dal mese successivo la mancata corresponsione di tutte le indennità rivendicata analiticamente nel presente giudizio; eccepiva che, in ragione dell'accordo per l'armonizzazione contrattuale sottoscritto fra la parte convenuta e le organizzazioni sindacali, in data 11 luglio 2006, sarebbe stato necessario per i dipendenti già in forza alla _____, garantire l'assenza di alcuna decurtazione delle retribuzioni, conseguente alla fusione tra le due società, con espressa previsione che *"ove già applicati differenti trattamenti retributivi derivanti dalle indennità di cui all'allegato 3), dei trattamenti vengono mantenuti a titolo individuale ad integrazione di quelli eventualmente previsti in _____; che a norma del punto 6 dell'accordo del giugno 2014 era stato espressamente previsto che "coloro che alla data della firma dell'accordo stesso, beneficiano di trattamenti riconosciuti esclusivamente a livello individuale in aggiunta a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, matureranno il diritto al riconoscimento delle voci _____ ' Solo con decorrenza dal definitivo superamento di detti accordi individuali e dei corrispondenti trattamenti da perfezionare con accordo sottoscritto nelle sedie con le modalità di cui all'articolo 2113 c.c.";* che la successiva Disposizione Gestionale N. 157 del 15 ottobre 2014 aveva offerto tutti i dettagli relativi all'applicazione dei predetti accordi aziendali, anche con specifico riferimento al trattamento degli elementi retributivi individuali, facendo salvo il trattamento retributivo derivante da accordi collettivi, nonché quelli corrisposti in occasione della riqualificazione del personale inidoneo, e stabilendo che i lavoratori che già godessero di specifici trattamenti retributivi (super minimi ovvero *ad personam*) entro il 24 ottobre 2014 avrebbero dovuto esercitare l'opzione per la corresponsione delle nuove voci retributive

_____, in assenza della quale, dalla mensilità successiva sarebbe stata loro corrisposta la sola voce retributiva individuale; di non aver esercitato l'opzione, ritenendo di non rientrare fra i destinatari di tale provvedimento, in ragione della clausola di salvezza derivante da accordi collettivi intercorsi in precedenza, quale quello fra le organizzazioni sindacali e la società per la quale aveva lavorato, ed incorporata dalla resistente, nonché in ragione del fatto che la propria figura professionale non era espressamente ricompresa fra quelle indicate nell'accordo sindacale del giugno 2014; di aver quindi, inutilmente inoltrato richiesta di integrazione della retribuzione al datore di lavoro, rimasta priva di riscontro.

Parte resistente si costituiva in giudizio, contestando integralmente l'avversa domanda e chiedendone il rigetto perché infondata in fatto e in diritto.

La causa veniva istruita attraverso produzioni documentali.

All'udienza odierna la causa veniva chiamata per la discussione e, quindi, decisa contestualmente, all'esito della camera di consiglio, mediante pronuncia contestuale di dispositivo e motivi della decisione.



MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso non è fondato e, come tale, non merita di essere accolto.

La documentazione versata agli atti di causa, complessivamente valutata, individua nel verbale di accordo del 27 giugno 2014, l'atto con il quale le parti hanno espressamente inteso riordinare gli strumenti economici collettivi di secondo livello, realizzando una ristrutturazione delle indennità retributive accessorie spettanti al personale dipendente dalla resistente, *“anche tenuto conto dei trattamenti individualmente concessi, con la finalità di garantire una riduzione dei costi quanto più possibile equilibrata e coerente con l'attuale situazione aziendale, superando stratificazioni retributive distortenti”* (cfr. doc.2, fascicolo di parte convenuta).

In applicazione di tale accordo, è stato espressamente previsto che per il personale con qualifica di quadro e amministrativo, secondo la specifica area di inquadramento indicata al punto 1 della pagina 3 dell'accordo sindacale (a cui deve ricondursi anche l'inquadramento contrattuale del ricorrente come desunto dagli atti), *“a far data dal 30 settembre 2014, cessano definitivamente di essere dovute e corrisposte, con contestuale abrogazione delle clausole che nel tempo ne hanno sancito la costituzione e la regolamentazione, le indennità indicate nella tabella A) allegata al presente accordo di cui costituisce parte integrante... In conseguenza di quanto previsto al punto 1) che precede e fatto salvo quanto di seguito previsto, con decorrenza dal 1 ottobre 2014, ad integrazione della retribuzione prevista dal vigente C.C.N.L. di settore, ai lavoratori dipendenti da [redacted] e O. G. R. e Patrimonio inseriti nel campo di applicazione del punto 1 che precede saranno corrisposte le seguenti indennità indicate nelle tabelle B) e C) allegate al presente accordo di cui costituiscono parte integrante: [redacted] (tabella B) è un nuovo istituto retributivo nel quale confluiscono, proporzionati su 12 mensilità, i valori corrispondenti alle seguenti voci retributive aziendali: indennità mensile; indennità base mensile; ERG o alternativamente ERS e, per il personale quadro, il valore C e G di cui alla allegata tabella A...; [redacted] corrisponde alla sommatoria di tutte le indennità di carattere variabile già oggi attribuite in relazione alla presenza... Le voci retributive sopra indicate in relazione a [redacted] sono riconosciute in caso di effettiva presenza giornaliera nel periodo di riferimento come descritto ai punti che seguono, considerandosi a tal fine come giorno di presenza anche i giorni di ferie e di astensione obbligatoria per maternità. Tale meccanismo di recupero incentrato sulla presenza, finalizzato alla previa unità dei sani comportamenti aziendali, e alla incentivazione economica strettamente correlata alla maggiore presenza in servizio...”*

Espressamente, poi, successivo punto 6, il predetto accordo prevede che: *“coloro che alla data odierna beneficiano di trattamenti riconosciuti esclusivamente a livello individuale, in aggiunta a quanto previsto dalla contrattazione collettiva manterranno il diritto al riconoscimento delle voci [redacted] ed [redacted] Solo con*



decorrenza dal definitivo superamento di detti accordi individuali dei corrispondenti trattamenti da perfezionare con accordo sottoscritto nelle sedie modalità di cui all'articolo 2113 c.c."

Preliminarmente, deve ritenersi non rilevante ai fini del decidere la documentazione offerta in udienza dal ricorrente, avente ad oggetto le buste paga di due dipendenti , successive al deposito del ricorso, attestanti l'erogazione delle nuove voci , non essendo stato dedotto e provato che tali soggetti avessero una storia lavorativa sovrapponibile a quella della parte ricorrente e, pertanto, fossero da ritenersi destinatari delle nuove politiche aziendali sulla retribuzione accessoria, negli stessi termini.

Ebbene, il ricorrente rientrava fra coloro che, al momento della sottoscrizione del predetto accordo sindacale, godevano di un trattamento retributivo individualizzato, con voci indennitarie accessorie non previste dalla contrattazione collettiva di categoria.

Difatti, pacificamente il ricorrente, a seguito della incorporazione per fusione della società in , a decorrere dal 2005 e fino al 2014, ha ricevuto l'erogazione di una retribuzione composta nella sua parte accessoria da voci previste da specifici accordi sindacali succedutesi nel tempo, espressamente finalizzati ad evitare una disparità di trattamento tra coloro che provenivano da altre realtà aziendali con deteriori trattamenti retributivi, e i dipendenti già in forze al personale .

In tal senso, il pacifico accordo di armonizzazione del trattamento economico sottoscritto fra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali in data 11 luglio 2006 prevedeva che: *"a conclusione della armonizzazione, le retribuzioni vengano determinate dal confronto degli elementi fissi della retribuzione previsti nel C.C.N.L. autoferrotranvieri e nei contratti in fase di superamento, compresi, per le retribuzioni erogate in eventuali assegni alla persona e esclusi gli eventuali importi derivanti da scatti di anzianità... Nel caso in cui da tale confronto si evidenzia quanto derivante dall'applicazione del C.C.N.L. autoferrotranvieri sia minore di quanto già percepito in venga erogata la retribuzione corrispondente al nuovo inquadramento del C.C.N.L. autoferrotranvieri più un assegno alla persona pari alla differenza tra le due somme ... Tale assegno possa essere costituito da una parte non riassorbibile ed una parte riassorbibile; tale riassorbibilità opererà in caso di promozione e/o aumenti derivanti da contrattazione collettiva"* (cfr. doc.4 fascicolo).

La retribuzione accessoria in godimento dal ricorrente al momento della sottoscrizione dell'accordo sindacale del giugno 2014, pertanto, era il conseguente risultato della esigenza di armonizzazione predetta, fino ad allora mai sottoposta a concreto riassorbimento nel tempo, nonostante sia pacificamente intervenuta una progressione retributiva del lavoratore, in conseguenza delle promozioni acquisite presso l'odierna resistente, come espressamente



rappresentante della parte convenuta nelle proprie difese e confermate dalla documentazione in atti, nonché dalla posizione processuale dello stesso ricorrente.

Non è stato contestato che il ricorrente abbia nel tempo, ricevuto l'erogazione di indennità accessorie non derivanti dall'applicazione della contrattazione collettiva, ma frutto di un trattamento individuale, nei termini sopra individuati, e che, tali indennità pur rientrando fra quelle riassorbibili, in applicazione della predetta clausola dell'accordo contrattuale, di fatto siano state ancora corrisposte il ricorrente, fino al novembre 2014.

In conseguenza di tale situazione venutasi a creare, anche al ricorrente sono stati applicati i principi dei nuovi livelli retributivi relativi alle indennità accessorie, in concreta applicazione dell'accordo del giugno 2014, non sussistendo più i presupposti di una perequazione delle retribuzioni fra dipendenti provenienti da altre società e dipendenti già in forze alla resistente. Difatti, la previsione di voci retributive accessorie quali quelle derivanti dal applicazione dell'accordo del 2006, non aveva più ragione d'essere proprio in virtù della progressione retributiva e contrattuale del lavoratore, rientrando, pertanto, la sua posizione fra quelle meritevoli di essere uniformante al nuovo sistema retributivo derivante dalla contrattazione collettiva di categoria, essendo il ricorrente inquadrato contrattualmente nell'area di quadro e amministrativo.

L'accordo sindacale del giugno 2014, nell'ottica aziendale di un contenimento dei costi e nuove scelte gestionali, ha di fatto abrogato e superato l'intera stratificazione dei precedenti accordi sindacali succedutisi nel tempo, in materia di politiche retributive, originariamente adottati allo scopo di realizzare interventi perequativi non più attuali, come peraltro espressamente previsto, e sopra testualmente riportato.

Tale accordo, peraltro, nella clausola di cui al punto 6), non è mai stato contestato, quanto a legittimità, da parte del ricorrente, cosicché deve ritenersi pacifico che anche alla sua posizione dovesse applicarsi integralmente.

Deve cioè ritenersi che il ricorrente fosse destinatario di tale accordo sia in virtù della posizione contrattualmente acquisita presso in essere al momento della sottoscrizione dell'accordo stesso (sulla base delle categorie di cui al punto 1) e fosse destinatario di un trattamento economico individualizzato non risultante dalle previsioni della contrattazione collettiva di categoria. Ad esso, pertanto, avrebbe dovuto applicarsi la espressa previsione della cessazione della erogazione delle indennità *ad personam* rivendicate nel presente giudizio, nonché le nuove voci retributive , alle condizioni espressamente previste nel medesimo accordo.

In particolare, quanto a tale secondo aspetto, l'accordo sindacale e la disposizione gestionale successivamente emessa nell'ottobre 2014, espressamente prevedeva il diritto al



riconoscimento delle nuove voci anche per chi, come il ricorrente, fosse destinatario di trattamento riconosciuto esclusivamente a livello individuale, in aggiunta a quello previsto dalla contrattazione collettiva, ma solo con decorrenza dal definitivo superamento del trattamento individuale.

Tale superamento, era stato espressamente previsto attraverso la modalità operativa individuata nella formalizzazione dell'opzione per la corresponsione delle nuove indennità accessorie, entro la data di individuata nella disposizione gestionale N. 157/2014 (individuata nel 24 ottobre 2014).

D'altra parte, lo stesso ricorrente, nel ricorso introduttivo, ammette di non aver espresso l'opzione sull'accettazione del nuovo sistema retributivo accessorio, con conseguente decurtazione dalla busta paga delle voci aventi ad oggetto le nuove indennità, la cui contestuale erogazione avrebbe determinato una contraddizione con lo spirito del nuovo accordo sindacale, nei termini sopra specificati, ma permanendo comunque in busta paga gli assegni *ad personam* non espressamente rinunciati, (*"in assenza di comunicazioni i dipendenti vedranno corrisposta a partire dalla retribuzione di novembre la sola voce retributiva individuale"*; cfr. doc. 3 fascicolo della resistente).

Egli, peraltro, rientrava senz'altro i destinatari di tale clausola, sulla base dell'indicazione dell'inquadramento contrattuale espressamente individuato dell'accordo sindacale aziendale, e richiamato nella disposizione gestionale, sopra indicati. Il ricorrente, pertanto, ben avrebbe potuto esercitare nei termini dati il diritto di opzione per il passaggio al nuovo sistema retributivo accessorio o comunque esercitarlo anche successivamente alla scadenza data, alle condizioni previste. Nulla di tutto ciò risulta essere stato posto in essere da parte del lavoratore.

Non è contestato, peraltro, nel presente giudizio che il ricorrente, non avendo formalizzato l'opzione per il passaggio al nuovo trattamento retributivo accessorio, nei termini sopra previsti continui a percepire pacificamente gli assegni *ad personam*, derivanti dal pregresso trattamento individualizzato, non percependo più solo le vecchie indennità accessorie previste dai precedenti accordi sindacali, che oggi vengono rivendicate in questo giudizio.

Sulla base delle argomentazioni che precedono, e anche in ragione del fatto che il ricorrente non faccia contestazione sulla legittimità dell'accordo sindacale aziendale che prevede il nuovo trattamento retributivo accessorio, deve ritenersi che la nuova regolamentazione del trattamento retributivo accessorio, non sia censurabile.

Difatti, nel caso di specie l'accordo sindacale che ha previsto la soppressione di determinate indennità accessorie della retribuzione base, nonché l'introduzione di nuove a determinate



condizioni, ha sostanzialmente sostituito l'intera regolamentazione già oggetto di accordi sindacali aziendali fino ad allora vigenti. E, sotto tale profilo, deve ritenersi applicabile anche al caso di specie il principio consolidato della giurisprudenza di legittimità, a mente del quale, il lavoratore non può pretendere di ritenere definitivamente acquisito al suo patrimonio, un diritto derivante dalla norma collettiva non più esistente, in quanto sostituita da altra successiva. Infatti, in caso di successione di contratti collettivi, le disposizioni di cui alle contrattazioni non più vigenti, non possono essere conservate secondo il criterio del trattamento più favorevole di cui all'art. 2077 c.c., che riguarda, la diversa ipotesi del rapporto fra contratto collettivo contratto individuale.

D'altra parte, le norme previste dai contratti collettivi non entrano a far parte del contenuto del contratto individuale, ma rappresentano una fonte eteronoma e concorrente di regolamento del rapporto di lavoro, suscettibili di essere sottoposte al potere dispositivo delle organizzazioni sindacali, in occasione del rinnovo contrattuale (cfr. In tal senso, fra le tante Cass. Sez. lav. N.3982/2014).

E, più specificamente, nel caso di specie, l'ottica condivisa fra datore di lavoro e tutte le organizzazioni sindacali, di un contenimento dei costi del personale e di conferimento di una maggiore efficienza alle scelte gestionali, ha determinato una nuova regolamentazione delle sole componenti accessorie della retribuzione, che non è stata minimamente intaccata nella sua componente base, ma semplicemente rimodulata alle condizioni sopra previste.

Sotto tale profilo, deve condividersi la giurisprudenza di merito richiamata da parte convenuta, relativa alla medesima materia del contendere, che richiamando l'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi aziendali, ha espressamente ritenuto che *“l'accordo di secondo livello quindi può anche prevedere, nell'ottica di una impellente e generalizzata esigenza di contenimento dei costi, un riassetto complessivo della retribuzione aziendale in senso meno favorevole, che nel suo complesso sostituisce gli accordi aziendali precedenti ed ha efficacia erga omnes, con le precisazioni sopra richiamate, mentre non può sostituirsi a specifiche pattuizioni individuali che il singolo dipendente ha raggiunto con il datore di lavoro (come ad esempio l'accordo di lavoro regime di tempo parziale)”* (sentenza tribunale di Roma sezione lavoro N. 4735/2016 pronunciata nel giudizio N. 7550/2016).

Il ricorso, pertanto, deve essere rigettato.

La condanna al pagamento delle spese di lite, segue la regola della soccombenza, con liquidazione come da dispositivo.

P.Q.M.

Il giudice del lavoro, visti gli artt. 429 e 442 c.p.c., definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe,

pagina 7 di 8



disattesa ogni diversa istanza ed eccezione,

- rigetta il ricorso;

- condanna parte soccombente al pagamento delle spese di lite, che liquida in complessivi euro 2000,00 per compensi di avvocato, oltre spese generali, Iva e cpa come per legge.

Così deciso in Roma, li 24 gennaio 2017

Il giudice del lavoro

Antonianna Colli

