

**TRIBUNALE DI ROMA**  
**I sezione lavoro**  
**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Giudice - dott. Paola Giovene di Girasole - presso il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato all'udienza di discussione del 24 maggio 2016 la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al n° 24581/15 del Ruolo Generale degli affari contenziosi della Sezione Lavoro

**TRA**

, rappresentato e difeso dagli avv.ti  
per mandato a margine del ricorso, ed elett.te dom.to presso il loro studio in

ricorrente

**E**

, in persona del legale rapp.te p.t., rappresentata e difesa dall'avv Maddalena Boffoli, per mandato a margine della memoria depositata nella fase cautelare, ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in Roma, alla via Tacito n. 10;

resistente

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso depositato il 9.7.15 il ricorrente in epigrafe adiva il Giudice del lavoro esponendo di essere dipendente della società resistente, inquadrato come Quadro in base al CCNL Autoferrotranvieri; che l'Azienda, con lettera dell'11.9.09, gli aveva attribuito la qualità di quadro con incarico di posizione valutato di 3<sup>a</sup> fascia, con conseguente riconoscimento di un'indennità mensile legata alle funzioni di quadro, e di un'indennità annua legata al raggiungimento di particolari obiettivi, come previsto dall'accordo aziendale del 30.11.11; che con la medesima lettera gli era stato inoltre attribuito un assegno *ad personam* di € 220,00 lordi mensili, assorbibili in occasione di futuri aumenti retributivi a qualunque titolo dovuti; che, con accordo del 27.6.14 intervenuto tra l'Azienda e le OOSS Filt CGIL, Fit CISL e Uiltrasporti era stata attuata una ristrutturazione della busta paga del personale, compresi i quadri, e la trasformazione delle indennità fisse in indennità legate alla presenza che inoltre il suddetto accordo aveva previsto che coloro i quali beneficiavano di trattamenti economici individuali (assegni *ad personam*) in aggiunta a quanto previsto dalla contrattazione collettiva avrebbero maturato il diritto al riconoscimento



delle nuove voci solo a seguito del superamento dei trattamenti individuali, da attuarsi con accordo ex art. 2113 c.c.; che con disposizione organizzativa n. 157 del 15.10.14 l'azienda aveva invitato il personale che beneficiava di assegno *ad personam* a sottoscrivere apposita transazione in sede sindacale entro il 24.10.14, avvertendo che, in caso negativo, i dipendenti avrebbero potuto sottoscrivere la suddetta transazione anche successivamente, ma perdendo le voci medio tempore maturate; che, non avendo il ricorrente sottoscritto tale transazione, dal mese di ottobre 2014 aveva subito una riduzione della retribuzione di circa un quarto, non essendogli state corrisposte le voci ed in cui erano confluite tutte le indennità retributive corrispostegli fino al mese precedente; che l'operato dell'azienda era illegittimo, non potendo gli accordi sindacali modificare o eliminare le clausole migliorative contenute nel contratto individuale di lavoro; che inoltre il venir meno, da ottobre 2014, dell'indennità mensile legata alla funzione di quadro costituiva violazione dell'art. 36 Cost.; che in ogni caso il punto 6) dell'accordo del 27.6.14 costituiva violazione degli artt. 1372, 1965, 1175 e 1375 c.c., perché in contrasto con i principi in materia di scioglimento e modifica dei contratti, di transazioni e di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto, e si configurava inoltre come clausola illecita perché in frode alla legge; che infine l'accordo sindacale del 27.6.14 non era applicabile al ricorrente, in quanto non associato ai sindacati stipulanti, ma a diverso sindacato, la Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali, che non aveva sottoscritto l'Accordo e si era fermamente opposto alla sua esecuzione. Tanto premesso, chiedeva dichiarare l'inapplicabilità al ricorrente dell'Accordo sindacale aziendale del 27.6.14, e condannare la resistente al ripristino totale del livello retributivo goduto prima dell'applicazione dell'accordo, ed al pagamento delle conseguenti differenze retributive; in subordine, accertata e dichiarata la nullità, illegittimità, inefficacia della clausola del punto 6) dell'accordo sindacale aziendale del 27.6.2014, condannare la resistente a corrispondere al ricorrente la retribuzione mensile aziendale, a partire da quella del mese di ottobre 2014, inserendovi le indennità previste da detto accordo. Con condanna alle spese e compensi di lite da distrarsi ex art. 93 cpc in favore dei procuratori antistatari.

Il giudice della fase cautelare in corso di causa rigettava la domanda per difetto di *periculum*.

L' , già costituito in fase cautelare, si costituiva anche nel giudizio ordinario contestando la domanda e chiedendone il rigetto.



Quindi, sulla documentazione in atti, concesso termine per il deposito di note, all'odierna udienza la causa è stata decisa con dispositivo di cui è stata data lettura in udienza unitamente alla motivazione.

La domanda è infondata e va pertanto rigettata.

Va innanzitutto rigettata la doglianza di parte ricorrente circa la presunta inapplicabilità al suddetto dell'Accordo sindacale del 27.6.14, che ha ridefinito le indennità accessorie spettanti ai dipendenti. A tal proposito si osserva infatti che l'Accordo in questione è stato sottoscritto da rappresentanti delle [redacted], nonché da rappresentanti delle sigle sindacali FILT CGIL, FIT-CISL e UIL Trasporti, rappresentative dei lavoratori addetti al settore ferrotranviario, in quanto pacificamente firmatarie di gran parte degli accordi aziendali applicati ai dipendenti dell'Azienda. Ed a tal proposito la giurisprudenza di legittimità ha recentemente ribadito che *"I contratti collettivi aziendali sono applicabili a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, con l'unica eccezione di quei lavoratori che, aderendo ad una organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso dall'accordo e potrebbero addirittura essere vincolati da un accordo sindacale separato"* (Cass. Civ., sez. lav., 18.4.12 n. 6044; Cass. Civ., sez. lav., 28.5.04 n. 10353). La suddetta efficacia soggettiva *erga omnes* dei contratti collettivi aziendali, nel senso sopra precisato, con l'eccezione innanzi specificata, costituisce quindi una regola di carattere generale, che trova fondamento nell'esigenza di tutela di interessi collettivi, e di inscindibilità della disciplina che mira a perseguire. Nel caso in esame il ricorrente ha dedotto che l'Accordo in questione non gli sarebbe applicabile, in quanto iscritto ad un sindacato (CIU) che non lo ha sottoscritto, ed anzi lo ha contestato. Va tuttavia osservato come la suddetta iscrizione risulti avvenuta solo in data 24.9.14 (doc. 16 prod. ricorr.), ovvero successivamente alla stipula dell'Accordo del 27.6.14, ed alla diffida della sigla sindacale CIU, inviata alla società il 17.9.14 (doc. 17 prod. ricorr.). In ogni caso, nel momento in cui il ricorrente invoca il riconoscimento delle indennità accessorie previste dagli accordi aziendali del 30.11.11 e del 27.6.14, pur non sottoscritti dal sindacato di appartenenza, manifesta inequivocabilmente la volontà di aderire agli stessi. Ed infatti la loro eventuale mancata applicazione al ricorrente comporterebbe il mancato riconoscimento delle voci accessorie ivi previste. Né egli può pretendere che l'Azienda resistente continui ad applicargli il precedente accordo del 30.11.11, il quale non è più vigente in quanto superato da quello del 27.6.14.

Ciò posto, con specifico riferimento all'Accordo sindacale del 27.6.2014, oggetto del



presente giudizio, con questo si è convenuto di *“procedere al riordino degli strumenti economici collettivi di secondo livello 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 distorcenti”* (cfr. doc. 2 prod.           ). Il punto 1) del predetto accordo ha specificamente previsto, per il personale dipendente della società che, come il ricorrente, svolge attività amministrative, che: *“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”*. Il successivo punto 2) ha poi stabilito che: *“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 CCNL di settore, ai lavoratori dipendenti da           , 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:            (tabella B) è un nuovo istituto retributivo nel quale confluiscono, riproporzionati 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...;            corrisponde alla sommatoria di tutte le indennità di carattere variabile già oggi attribuite in relazione alla presenza...”*. Il punto 3) prevede che: *“le voci retributive sopra indicate in relazione ad            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 è incentrato sulla presenza, finalizzato alla premialità dei sani comportamenti aziendali, ed all’incentivazione economica strettamente correlata alla maggiore presenza in servizio”*. L’Accordo aziendale in esame, per quanto riguarda i Quadri, ha dunque in sostanza fatto confluire nella nuova indennità            le precedenti indennità mensile, indennità base mensile, ERG, valore C e G, prevedendo che la relativa erogazione sia legata alla presenza in servizio, e non sia più fissa, come era prima. Quanto all’indennità            questa riunisce invece precedenti indennità già in passato legate alla presenza.

Infine, il punto 6) dell’Accordo, di cui il ricorrente specificamente deduce l’illegittimità,



prevede che: “Coloro che alla data odierna 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 sedi e con le modalità di cui all’art. 2113, ult. Co., Cod. Civ.”. Secondo tale clausola violerebbe l’art. 2077, comma 2, c.c., a norma del quale le clausole individuali più favorevoli ai lavoratori, che trovano fonte nel contratto individuale, possono essere modificate solo consensualmente dalle parti, e l’art. 1372 c.c., secondo cui il contratto può essere sciolto solo per mutuo consenso o per altre cause ammesse dalla legge. Va tuttavia rilevato come, proprio in conformità al suddetto dettato normativo, l’assegno *ad personam* riconosciuto individualmente al ricorrente non sia stato intaccato unilateralmente dall’Accordo del 27.6.14, dal momento che il ricorrente continua pacificamente a percepirlo, non avendo consentito a sottoscrivere la transazione contenente la rinuncia ad esso, in cambio del riconoscimento delle nuove indennità. Ciò che invece l’ non percepisce più a seguito dell’Accordo aziendale in esame sono piuttosto le vecchie indennità mensile, indennità base mensile, elemento retributivo giovanile, indennità fascia di posizione, indennità di presenza, indennità di ristrutturazione le quali, come innanzi specificato, sono state sostituite dalle nuove voci. Sicché non siamo in presenza di una clausola individuale del contratto di lavoro più favorevole al lavoratore, modificata da un accordo sindacale aziendale, ma 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. Ed a tal proposito costituisce principio ampiamente consolidato quello secondo cui il lavoratore non può pretendere di mantenere come definitivamente acquisito al suo patrimonio un diritto derivante da una norma collettiva che più non esiste perché caducata o sostituita da altra successiva. Ciò in quanto le disposizioni dei contratti collettivi non si incorporano nel contenuto dei contratti individuali, dando luogo a diritti quesiti sottratti al potere dispositivo delle organizzazioni sindacali, ma operano dall’esterno come fonte eteronoma di regolamento, concorrente con la fonte individuale. Sicché, nell’ipotesi di successione di contratti collettivi, le precedenti disposizioni non sono suscettibili di essere conservate secondo il criterio del trattamento più favorevole, ex art. 2077 cod. civ., che riguarda il rapporto fra contratto collettivo e individuale (Cass. Civ., sez. lav., 19.6.14 n. 13960; Cass. Civ., sez. lav., 19.2.14 n. 3982; Cass. Civ., sez. lav., 20.2.08 n. 4342; Cass. Civ., sez. lav.,



10.10.07, n. 21234).

Né può ritenersi, come pure sostenuto dal ricorrente, che il mancato riconoscimento delle suddette indennità integri violazione dell'art. 36 Cost. che impone che la retribuzione riconosciuta al lavoratore si proporziona alla quantità e qualità del suo lavoro, ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Nel caso in esame non si discute della retribuzione base prevista dal CCNL, che è rimasta pacificamente immutata, e che da sola è già sufficiente a garantire il rispetto dei criteri imposti dall'art. 36 Cost.. Ed infatti tutte le ulteriori voci riconosciute dalla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale non costituiscono una componente della retribuzione, ma competenze accessorie che si aggiungono, come condizione di miglior favore, ai minimi tabellari e, pertanto, non possono trovare tutela nell'art. 36 Cost., che si riferisce ai minimi retributivi fissati dalla contrattazione collettiva ed idonei a garantire la proporzionalità della retribuzione stessa alla qualità e quantità del lavoro prestato (Cass. Civ., sez. lav., 18.3.13 n. 6709).

Le osservazioni innanzi svolte escludono quindi che la clausola contenuta al punto 6 dell'Accordo del 27.6.14, costituisca frode alla legge, come pure sostenuto in ricorso, perché violerebbe sostanzialmente l'art. 36 Cost., nonché gli artt. 2077, 1372 e 2103 c.c..

Sicché, in definitiva, la disposizione contenuta al punto 6) dell'Accordo in esame appare pienamente legittima in quanto, lungi dall'intaccare unilateralmente i trattamenti individuali riconosciuti a singoli lavoratori, ha solo regolamentato le modalità di erogazione delle nuove indennità accessorie, così come riordinate per effetto delle precedenti disposizioni del medesimo accordo, in un'ottica di omogeneizzazione delle retribuzioni dei dipendenti, e di premialità della presenza al lavoro. Ciò tenuto conto dell'esigenza, che le parti sociali hanno evidentemente ritenuto meritevole di preminente tutela, di operare una riduzione dei costi equilibrata e coerente con la situazione di crisi aziendale, superando stratificazioni retributive distorcenti, ed al fine di garantire la continuità aziendale e di scongiurare possibili negative ricadute economiche ed occupazionali.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

**P.Q.M.**

Definitivamente pronunciando, rigetta la domanda e condanna il ricorrente al pagamento dei compensi di procuratore a favore della resistente, che liquida in complessivi € 2.000,00, oltre IVA e CPA come per legge.



Roma, 24 maggio 2016.

Il giudice  
*Paola Giovene di Girasole*

