

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI ROMA
III SEZIONE LAVORO

S. 4375/16

R.G.n. 17550\2015+38244\2015

Dispositivo

Il Giudice Designato dott. Eliana Pacia, nella causa

T R A

AB

rappr.ti e difesi dagli
elettivamente domiciliati presso gli stessi
procura in calce al ricorso.

, ed
in virtù di

RICORRENTI

E

, in persona del legale rappr.te pro tempore, rappr.ta e difesa
dall'Avv.to m. Boffoli ed elettivamente domiciliata presso lo stesso in Roma,
via Tacito n. 10, per procura a margine della memoria di costituzione.

RESISTENTE

All'udienza del 5.5.2016 ha pronunciato il seguente dispositivo:

2

**Dichiara cessata la materia del contendere quanto alla domanda proposta da
per il resto respinge il ricorso;
compensa le spese di lite tra le parti;
fissa il termine di giorni 60 per il deposito della motivazione.**

Roma, il 5.5.2016

Il Giudice Designato



SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con distinti ricorsi ritualmente riuniti ai sensi dell'art. 151 c.p.c., i ricorrenti in epigrafe indicati, nel premettere di essere tutti attualmente alle dipendenze della - esponevano che nel corso degli anni nei confronti del personale proveniente dalle singole aziende successivamente fuse per incorporazione in era stata attuata una politica retributiva e di sviluppo del personale in modo diversificato; in particolare richiamavano alcuni istituti, tra cui l'ERS di che ricomprendeva alcune indennità, inizialmente riconosciute al solo personale in forza a tempo indeterminato alla data di sottoscrizione dell'accordo 11.7.2000. Per sanare tale situazione, anche attraverso l'intervento delle associazioni sindacali ed al fine di uniformare il trattamento retributivo del personale con riguardo all'ERS con accordo del 1.8.2006 tale voce era stata estesa e riconosciuta a tutti i dipendenti, anche assunti dopo l'11.7.2000 a tempo indeterminato dalle tre aziende, denominata indennità di disagio salariale, sotto forma di "disagio salariale" e sotto forma di un una tantum. Successivamente tale indennità di disagio salariale era stata erogata mensilmente e denominata ERG; affermavano che a seguito dell'intervento sindacale l'ERG era stato raddoppiato e previsto per 14 mensilità, con l'obiettivo di appianare in via definitiva l'affermato divario retributivo tra i dipendenti. Precisavano inoltre che dal 2011, al fine di intraprendere un piano di risanamento economico, erano stati sottoscritti alcuni accordi volti a contenere il costo del lavoro ed in particolare, l'accordo del 30.11.2011 riguardante l'azzeramento degli incarichi di posizione al quale tuttavia non si era dato seguito; l'accordo del 6.11.2013 riguardante l'eliminazione del superminimi; infine l'accordo del 27.6.2014 con il dichiarato fine di procedere al riordino degli strumenti economici collettivi di II livello, ovvero di origine aziendale.

Precisavano i ricorrenti che alla data del 27.6.2014 ciascuno di essi aveva un trattamento, comprensivo di superminimi, assegni



ad personam che non era riformabile *in peius*. Lamentavano per contro, che in detto accordo del 27.6.2014 a decorrere dal 30.9.2014 le indennità ERG, ERS indennità mensile e indennità di base sarebbero definitivamente cessate e in sostituzione delle stesse, a decorrere dal 1.10.2014 sarebbero state corrisposte altre voci che di fatto accorpavano indennità "soppresse" e non costituivano istituti nuovi; in specie l' ERG o l'ERS venivano riproporzionati su 12 mensilità ed erogati sulla base della presenza effettiva.

Assunsero in particolare i ricorrenti la illoggittimità del punto 6 dell'accordo che subordinava il diritto ad ottenere le voci ed , per coloro che godevano di superminimo individuale, alla stipula dell'accordo conciliativo da perfezionarsi ai sensi dell'art. 2113 c.c. ultimo comma.

Lamentavano inoltre la disparità di trattamento rispetto al personale ex nei cui confronti sarebbero stati mantenuti in vigore i superminimi derivanti da accordi collettivi, senza alcuna analisi in ordine alla natura degli stessi, cioè se superminimo o emolumento derivante da accordo nazionale. Deducevano dunque che dal cedolino paga di novembre 2014 erano stati a loro decurtati tutti gli emolumenti denominati ERG, ERS, indennità base mensile ed indennità mensile oltre che, per i quadri di posizione, nelle persone specificatamente indicate, la relativa indennità di fascia.

Inoltre lamentavano che per alcuni dipendenti sarebbe stata mantenuta la c.d. clausola di salvaguardia, in virtù della quale costoro, oltre a percepire la avevano altresì conservato l'assegno *ad personam*.; inoltre alcuni ricorrenti avevano siglato l'accordo transattivo accettando la proposta di riduzione dell'assegno *ad personam* o superminimo mensile. Specificavano per ciascuno la differente entità del trattamento retributivo mensile, che aveva determinato sensibili decurtazioni tra ottobre e novembre 2014.

In diritto i ricorrenti avanzavano dubbi in merito alla efficacia erga omnes dell'accordo aziendale del 27.6.2014 che potrebbe confliggere con la libertà di associazione sindacale secondo quanto affermato da una pronuncia della Suprema Corte.

Evidenziavano in specie che, pur potendo il trattamento retributivo essere modificato *in peius* a seguito di un successivo accordo collettivo le voci retributive poi confluite nelle voci ed non potevano essere poste in discussione, e superato (cioè *bypassate*) attraverso accordi sia pure collettivi. Deducevano inoltre che tale accordo avrebbe inciso in negativo sulla retribuzione adeguata ai sensi dell'art. 36 Cost. Sostenevano inoltre che il principio di adeguatezza retributiva di cui all'art. 36 Cost. era correlato alla quantità e qualità della prestazione lavorativa svolta; sul punto precisavano che la loro attività espletata era restata immutata rispetto al periodo precedente l'accordo in questione, anche con riguardo alle responsabilità esercitate; invocavano altresì- ferma restando l'invarianza della prestazione lavorativa- il principio della irriducibilità della retribuzione; deducevano infine la nullità parziale della clausola 6 dell'accordo in questione, nella parte in cui subordinava il riconoscimento degli emolumenti contemplati dall'accordo medesimo alla sottoscrizione del verbale di conciliazione per illiceità dei motivi e per oggetto impossibile, in quanto la corresponsione delle due voci era subordinata ad una nuova manifestazione di volontà negoziale cioè alla stipula dell'accordo conciliativo.

Altro profilo di illiceità dell'accordo risiederebbe nella sottrazione della base imponibile al prelievo proprio degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria; sotto tale profilo chiedevano se ritenuto opportuno, autorizzarsi la chiamata in causa dell'Inail e dell'Inps.

Tutto quanto premesso essi adivano il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, per sentire, in via principale, accertare e dichiarare l'illegittimità della clausola 6 dell'ipotesi di accordo del 27.6.2014; accertare l'illegittimità della condotta datoriale descritta in ricorso o comunque emersa in corso d'istruttoria; in conseguenza emettere ordinanza ex art. 423 c.p.c. ove ritenuti esistenti i presupposti; in ogni caso condannare la società convenuta alla restituzione degli importi indebitamente decurtati, come emergevano dalla busta paga di novembre del 2014, e sino a alla data di deposito della sentenza e comunque sino all'effettivo

soddisfo; con vittoria delle spese di lite da distrarsi in favore dei difensori dichiaratisi antistatari.

Instauratosi il contraddittorio la parte resistente si costituiva con articolata memoria contestando in fatto ed in diritto il ricorso avversario e in specie, quanto al presupposto dell'accordo aziendale censurato di illegittimità dalla controparte, affermava che il presupposto in fatto, che aveva determinato l'esigenza di riordino degli strumenti economici collettivi di secondo livello, affermava che il bilancio di del 2010, aveva registrato una perdita di 319 milioni di euro oltre ad un elevatissimo indebitamento, ; nel 2011 si era inoltre registrata una perdita di esercizio pari a 179 milioni di euro nel 2011 e pari 156 milioni di euro per il 2012. Sosteneva la piena legittimità dell'accordo del 27.6.2014 e concludeva per il rigetto del ricorso, in via subordinata deduceva che in caso di accertamento del diritto agli istituti alcun importo era da restituire in quanto per tali somme dovranno essere riassorbiti i superminimi erogati e quindi occorreva ridurre tali superminimi; in via di ulteriore subordine nel caso di accertamento del diritto ai superminimi di parte di coloro che usufruiscono in qualità di quadro dell'incarico di posizione, chiedeva compensare le somme riconosciute con quelle corrisposte a titolo di indennità di fascia di posizione non dovute per il periodo seguente alla sottoscrizione del verbale di accordo del 30.11.2011; il tutto con il favore delle spese di lite. Quindi all'udienza del 5.5.2016 la causa, all'esito dell'istruttoria documentale e lette le note autorizzate, veniva discussa e decisa, come da dispositivo retroscritto.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è infondato e per l'effetto va respinto, per le ragioni che si vanno ad illustrare.

Deve darsi per noto e non contestato tra le parti che, come dedotto dagli stessi ricorrenti, vi sono state diverse modifiche del trattamento retributivo aziendale del personale proveniente dalle tre aziende poi fuse per incorporazione in , sulla base di successivi accordi; inizialmente l'applicazione dell'istituto dell'ERS (Elemento riordino retributivo) era stato previsto per i soli assunti a tempo indeterminato alla data del 11.7.2000, come

assegno pensionabile, non riassorbibile e utile ai fini del TFR, (accordo dell'11.7.2000); poi con l'accordo del 1.8.2006
intercorso tra c le
OOSS era stato prevista l'indennità di disagio aziendale
applicabile a coloro che non erano titolari dell'ERS, (all'art.
1.2, parte ricorrente); era seguito quindi con accordo del
1.12.2008, l'istituzione dell'ERG (elemento retributivo giovanile)
per il personale applicabile al personale assunto a tempo
indeterminato dopo l'11.7.2000, al fine di uniformare il sistema
retributivo aziendale, fissato in euro 71,32 mensili lordi, con
parametro 175, utile ai fini del TFR e della pensione. In tale voce
venivano a confluire tutte le voci previste nei precedenti accordi;
analogamente con altro accordo stipulato dalla
3.12.2008 veniva previsto per gli assunti dopo l'11.7.2000 un
emolumento in relazione al disagio salariale giovanile,
denominato ERG. Anche in tale accordo aziendale era previsto
che l'emolumento entrava a far parte della retribuzione normale di
cui all'art. 1 del CCNL 12.3.1980 autoferrottravvieri e che lo
stesso rientrava nella base di calcolo utile per il TFR e per la
pensione; che esso, al pari delle precedenti previsioni degli
accordi sopra richiamati, veniva erogato per 12 mensilità, non
entrava a far parte della retribuzione di cui all'art. 11 del
medesimo CCNL 12.3.1980 e succ. modificazioni (ovvero ai fini
del calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario).
Con l'istituzione di tale voce (ERG) da considerarsi comprensiva
di ogni ulteriore incidenza legale e contrattuale, venivano abrogate
le precedenti previsioni (secondo periodo punto 4 dell'accordo
del 29.1.2004). Altra previsione dell'ERG è stata contemplata per
il personale con l'accordo dell'11.3.2009: l'emolumento in
questione in tale accordo era previsto in misura pari ad euro 78,93
per 14 mensilità.
Per i quadri di posizione assunti dopo l'11.7.2000 con detto
accordo, il valore dell'ERG tiene conto di quanto previsto
dall'accordo del 5.8.2004 per la ridefinizione del trattamento
giuridico economico dei quadri di posizione.

In tutti gli accordi aziendali richiamati in precedenza le parti si danno atto della opportunità, con l'istituzione dell'ERG, incontri specifici per la valutazione di possibili misure di efficientamento. In atti i ricorrenti hanno poi prodotto altro accordo intercorso il 14.12.2009 tra l'assessorato del Comune di Roma per la mobilità e le OOSS in base al quale, a fronte della revoca dello sciopero generale, veniva riconosciuto a tutto il personale del TPL l'erogazione in busta paga da gennaio del 2010, della voce ERG pari ad euro 78,93 per 14 mensilità, riparametrata al 175, utile ai fini del TFR e del calcolo della pensione.

Successivamente a tali accordi, per ragioni connesse all'esigenza di procedere ad un profondo risanamento del bilancio aziendale, che presentava ingenti valori di disavanzo, come indicato dalla parte convenuta e non contestato dai ricorrenti, sin dal 2011 ed in specie con l'accordo del 30.11.2011 raggiunto tra ^c OOSS si era concordato di ridefinire le politiche retributive, ed in particolare il sistema retributivo aziendale, "introducendo criteri condivisi ispirati ai principi di rigore, trasparenza e coerenza". Si concordava quindi sull'obiettivo di "azzerare" trattamenti economici individuali non derivanti da contrattazione collettiva." In conseguenza, in misura esemplificativa e non esaustiva, le parti concordavano di procedere: "all'assorbimento dei trattamenti in occasione di eventuali aumenti dei minimi tabellari, passaggi di categoria e scatti di anzianità, degli elementi retributivi accessori individuali riconosciuti sino alla data odierna al personale, in misura corrispondente agli aumenti stessi"; in attuazione di quanto esposto per i quadri si prevedeva con detto accordo la riduzione per l'anno 2011 in misura del 30% del premio .

Con l'accordo del 6.11.2013 intercorso tra il Sindaco Marino del Comune di Roma e le OOSS le parti fissavano alcune priorità di politica aziendale e tra esse, sempre al fine di procedere nel percorso di risanamento aziendale e della prospettiva di riduzione dei costi, di: "dare attuazione all'accordo del 30 novembre 2011 a partire dall'eliminazione dei superminimi (incidenti per uno 0,7% sul totale delle retribuzioni) .." al fine di procedere ad una *revisione della curva complessiva della retribuzione variabile.* (c.f.r. all.to 6 parte ricorrente).



Su tale sfondo quindi le parti sono infine pervenute all'accordo del 27.6.2014 intercorso tra _____ e le OOSS ove, nel richiamare nelle premesse l'accordo del 6.11.2013, anche al fine di scongiurare possibili ricadute sul piano occupazionale, concordavano quindi di revisionare il sistema retributivo aziendale e convenivano quindi che a far data dal 30.9.2014: "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 o 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

_____ patrimonio inseriti nel campo di applicazione del punto 1 che precede saranno corrisposte le seguenti indennità indicate nelle tabelle B) e C) allegata al presente accordo di cui costituiscono parte integrante".

Sono quindi provviste le due voci:

(tabella B) quale nuovo istituto contrattuale nel quale confluiscono, riproporzionato su 12 mensilità, i valori corrispondenti a diverse voci retributive aziendali: indennità mensile, indennità base mensile (previste nell'accordo dell'11.7.2000), ERG, o alternativamente ERS e per il personale quadro, il valore C e G di cui alla allegata tabella A.

viene corrisposto sulla base di quote giornaliere di effettiva presenza nella quale è ritenuta ricompresa l'assenza per ferie e per astensione obbligatoria per maternità e costituisce base di computo per il TFR.

corrisponde alla sommatoria di tutte le indennità di carattere variabile già oggi attribuite in relazione alla presenza. Le modalità di erogazione restano quindi invariate. Sopravvivono e mantengono vita autonoma quelle indennità legate a specifiche modalità o misurazione dello svolgimento della prestazione individuale di lavoro individuate nella allegata tabella C con riferimento al solo personale amministrativo. Inoltre le parti

8

concorreranno gli importi corrispondenti per da applicare al personale appartenente alla 4° area contrattuale entro il mese di luglio.

A sua volta la tabella C individua le indennità che sopravvivono e che sono indicate, per i quadri: le indennità di presenza e di ristrutturazione; per gli amministrativi le indennità di presenza e di accordo del 9.3.2012, con specifica indicazione del valore unitario

Infine al punto 6 le parti stabiliscono 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."

Orbene emerge innanzi tutto dal richiamo degli accordi aziendali che l'accordo del 27.6.2014 è stato raggiunto all'esito di un graduale e complesso percorso intrapreso dalle parti sociali, iniziato quantomeno nel 2011 e volto a razionalizzare la retribuzione aziendale del personale proveniente dalle tre aziende, maturata prima della fusione in , e, nel contempo, adeguando la stessa retribuzione aziendale alle esigenze di riduzione del costo del personale, nell'ottica di un generale risparmio di spesa e di risanamento del bilancio, stante l'elevato deficit e il divario tra costi e ricavi, già sottolineato nel verbale del 6.11.2013. Come detto sopra, quand'anche parte convenuta non abbia prodotto neanche in stralcio la copia dei bilanci degli anni 2010 e 2011, i dati riportati nella comparsa di costituzione ed in parte trasfusi negli accordi aziendali non sono stati affatto contestati dai ricorrenti.

Quanto alla eccezione relativa alla dubbia efficacia dell'accordo aziendale *erga omnes*, tale eccezione appare infondata.

A parte la notazione in fatto che alla stregua di detta eccezione, anche i precedenti accordi aziendali dovevano allora ritenersi nulli, appaiono sul punto condivisibili i vari pronunciamenti della

Suprema Corte, assai più recenti del precedente richiamato dai ricorrenti, secondo i quali: *"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. (Nella specie, la S.C., affermando il principio, ha ritenuto applicabile l'accordo aziendale ad un lavoratore che, senza essere iscritto all'organizzazione stipulante, non risultava tuttavia affiliato ad un sindacato dissenziente e aveva anzi invocato l'accordo medesimo a fondamento delle sue istanze). (cfr. Cass. N. 10353 del 28.5.2004; Cass. n.12722\2013; Cass. n.6044\2012).*

Invero nel caso di specie nessun ricorrente ha affermato di aver aderito per appartenenza ad altra sigla sindacale, ad altro distinto accordo, né emerge che essi abbiano espresso in modo esplicito il proprio dissenso all'accordo in questione, del quale essi, a parte alcuni ricorrenti che hanno peraltro già aderito alla conciliazione prevista dal punto 6, si limitano a dedurre la nullità limitatamente alla clausola suddetta.

Inoltre la Suprema Corte ha precisato il principio della tendenziale opponibilità erga omnes degli accordi aziendali, chiarendo che: *"La regola secondo cui i contratti o gli accordi 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 medesimo e potrebbero addirittura essere vincolati ad un accordo sindacale separato e diverso), non vale nell'ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno in rapporto a tempo parziale ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, in quanto tale trasformazione, seppure prevista da un contratto collettivo aziendale come strumento alternativo alla collocazione in mobilità, non può avvenire a seguito di determinazioni unilaterale del datore di lavoro, ma necessita in ogni caso dell'esplicito consenso scritto*

del lavoratore, il cui rifiuto della trasformazione del rapporto non costituisce giustificato motivo di licenziamento." (cfr. Cass. n. 16089 del 14.7.2014)

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 in regime di tempo parziale).

Quanto ai rilievi connessi all'incidenza sulla retribuzione adeguata, rilievi che possono essere congiuntamente esaminati, e quindi alla possibile violazione da parte dell'accordo in questione dell'art. 36 Cost, ritiene il giudicante che, in fatto, non basta fornire il raffronto tra gli importi percepiti da ciascun ricorrente in busta paga prima e dopo il novembre del 2014, avendo invece i ricorrenti dovuto chiarire su cosa la modifica andava ad incidere.

I ricorrenti infatti avrebbero dovuto specificare se le modifiche della retribuzione aziendale introdotte con l'accordo del 27.6.2014 andavano effettivamente ad intaccare la retribuzione c.d. minima , cioè la retribuzione base e le voci connesse alle specifiche caratteristiche delle mansioni espletate, alle quali solo si applica il principio della irriducibilità della retribuzione, la sola tutelata dalla norma di rango costituzionale (tutelato dagli artt. 36 Cost. e 2103 c.c. (cfr. arg. Cass. n. 11330 del 22.5.2014). Nel caso di specie la tabella C individua le voci che le parti sociali hanno ritenuto collegate alle specifiche modalità di erogazione della prestazione e che quindi sono state fatte salve dal riordino della retribuzione aziendale.

Dagli accordi che si sono succeduti nel tempo emerge che l'ERS e l'ERG rientravano nella retribuzione normale di cui all'art. 12 del CCNL 1980 ma non nella retribuzione di cui all'art. 11 del medesimo CCNL 12.3.1980 e successive modifiche, (non prodotto); tuttavia si tratta non di emolumenti esclusi, quanto piuttosto - come riferito dagli stessi ricorrenti- di istituti attinenti

alle voci retributive accessorie e variabili, come emerge dagli accordi succedutisi nel tempo, riproporzionati e sostituiti con le previsioni generali di cui all'art. 10, comma 1, le quali, collegate alla effettiva presenza in servizio, vanno a realizzare l'intento di rendere omogenea la retribuzione accessoria.

Quanto alla eliminazione dei superminimi individuali, con ciò le parti sociali hanno inteso dare attuazione a quanto già previsto con l'accordo del 30.11.2011 e ribadito in quello del 6.11.2013.

L'accordo aziendale tuttavia e qui si giunge all'esame del punto 6 dell'accordo del 27.6.2014, non poteva prevedere un'automatica soppressione dei superminimi in capo ai soggetti che ne usufruivano, in quanto questi (diversamente dagli altri istituti che compongono la retribuzione aziendale) erano stati attribuiti ai ricorrenti con *patto ad personam* ed in quanto tale la relativa soppressione necessita di un consenso individuale. Da tanto la previsione di cui al punto 6 dell'accordo, che 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 istituti

2 all'accordo da stipularsi in sede protetta, con contestuale rinuncia ai superminimi individuali.

E che trattasi di opzione rimessa al singolo dipendente, sembra confermato dalla circostanza che attualmente, in assenza di tale accordo conciliativo, i superminimi continuano ed essere erogati ai ricorrenti che ne usufruiscono, non essendone stata prevista una esplicita soppressione con l'accordo del 27.6.2014, fatta eccezione per coloro i quali hanno siglato la conciliazione in sede protetta e rispetto ai quali può profilarsi altresì una esplicita (e totale) adesione all'accordo aziendale suddetto.

Non sembra quindi che, ferma la opzione rimessa ai ricorrenti tra il conservare il trattamento di superminimo individuale e l'addivonire con il verbale di conciliazione in sede protetta, alla rinuncia agli stessi, e alla corresponsione delle voci

2, possa individuarsi un'ipotesi di illiceità della causa dell'accordo, (parziale) per impossibilità dell'oggetto, che appare invece chiaro nel suo contenuto e che non appare ledere il

principio della irriducibilità della retribuzione, nel senso sopra spiegato, né integra un'ipotesi di motivo illecito, che sarebbe dovuto essere altresì comune alle parti, ipotesi quest'ultima che non appare neanche idoneamente illustrata sotto il profilo dell'allegazione in diritto.

Non sembra quindi prospettarsi un'ipotesi di nullità parziale dell'accordo aziendale, in quanto alla previsione della stipula dell'accordo individuale, i ricorrenti in alternativa, conservano il trattamento individuale di superminimo.

Neanche sembra prospettarsi un'ipotesi di disparità di trattamento con il personale ex in quanto per tale personale, cioè personale proveniente da , poi confluito in

, è stato previsto uno specifico accordo di armonizzazione del 2006, come affermato dalla parte convenuta e non ulteriormente contestato dai ricorrenti.

Sulla base delle considerazioni svolte il ricorso va respinto.

Attesa la varietà delle questioni trattate e la relativa novità delle stesse sussistono gravi ragioni per dichiarare compensate tra le parti le spese di lite del giudizio, come indicato nel dispositivo retroscritto.

.....
P. Q.M.

(come in epigrafe)

Roma il 5.5.2016

Il Giudice Designato

[Handwritten signature]



IL CANCELLIERE
L. 14 MARZO

Depositato in Cancelleria
Roma, il 30.06.2016



IL CANCELLIERE
L. 14 MARZO

[Handwritten signature]