

N. 13193/2015 REG. GEN.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE DI MILANO – Sez. Lavoro

La dott.ssa Sara Manuela MOGLIA, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al numero di ruolo generale sopra riportato, promossa con ricorso depositato in data

da

OTTAVIANO GIORGIO, elettivamente domiciliato in Pero (MI), via Salvemini, presso lo studio dell'Avv. Marco Amedeo RUGEN del foro di Milano che lo rappresenta e difende per delega allegata al ricorso.

ricorrente

contro

IVRI SERVIZI INTEGRATI SPA in persona del legale rappresentante pro tempore con sede in Milano, via Sapri, 26

Convenuta contumace

OGGETTO: retribuzione

Conclusioni delle parti: all'udienza a ciò deputata, il procuratore di parte ricorrente concludeva come in atti.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in cancelleria in data 2 dicembre 2015 il sig. Giorgio OTTAVIANO adiva il Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, chiedendo la condanna della società convenuta al pagamento della somma di € 1216,08 oltre alla rifusione delle spese processuali.



La domanda si fondava sulla ritenuta illegittima decurtazione della retribuzione relativa ai mesi di settembre, ottobre e novembre 2014 e della quattordicesima mensilità 2015 operata da Ivri.

Le ragioni esposte dal ricorrente con il presente ricorso costituivano reiterazione di analoga pretesa avanzata in un precedente giudizio celebratosi tra le medesime parti e conclusosi con la sentenza emessa dal Giudice del Lavoro di Milano il 10 dicembre 2014.

Con la pronuncia Ivri veniva condannata alla restituzione delle somme trattenute e relative al periodo aprile-agosto 2014.

In questa sede, il sig. Giorgio Ottaviano, richiamando le ragioni fatte e di diritto già esposte nonché i motivi della decisione già assunta, chiede una nuova condanna della società convenuta per le trattenute relative ad un periodo successivo.

Benchè ritualmente citata, la società non si costituiva venendo dichiarata contumace.

Omissa ogni attività istruttoria ritenuta superflua, all'udienza del 18 febbraio 2016, la causa veniva posta in decisione.

Dopo la camera di consiglio, il giudice pronunciava la presente sentenza dando lettura del dispositivo e della contestuale motivazione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il presente ricorso, il sig. Giorgio Ottaviano ha riferito di essere stato assunto alle dipendenze di I.V.R.I. Servizi Integrati s.p.a. in forza di contratti individuali che prevedevano l'applicazione del C.C.N.L. Multiservizi. In data 28/29 marzo 2013 la società convenuta aveva concluso un accordo sindacale con le OO.SS. SINAL CISAL, UGL, Filcams CGIL e Fisascat CISL che prevedeva la conservazione di tutti posti di lavoro dichiarati in esubero a fronte dell'applicazione, a tutto il personale, a far data dal 1° marzo 2003, del solo C.C.N.L. Vigilanza Privata — Sezione Servizi Fiduciari (sia parte normativa che parte economica), in luogo dei C.C.N.L. Multiservizi, Commercio e Portierato. Le condizioni descritte nel suddetto accordo, oltre a risultare lesive dei diritti del ricorrente, in quanto contrastanti con l'art. 2103 c.c., ovvero dettate in violazione del principio di irriducibilità della retribuzione, dovevano altresì prive di efficacia nei confronti dello stesso sig. Giorgio Ottaviano atteso che l'accordo prevedeva al punto 6 che *“in applicazione al presente accordo, sarà sottoscritto, in una delle sedi privilegiate di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c. un accordo individuale”*, mentre lui non aveva prestato il proprio consenso in qualsiasi forma a tale accordo, né aveva sottoscritto l'accordo individuale di cui al punto che precede.

Il ricorso è fondato e, come tale, merita accoglimento.

Come già detto nella parte espositiva della presente, le pretese del sig. Giorgio Ottaviano, seppur in riferimento ad un periodo storico diverso, sono già state oggetto di pronuncia da parte del Giudice del Lavoro di Milano.



Le motivazioni sulla base delle quali il giudice dott.ssa Dossi è pervenuta all'accoglimento del ricorso risultano assolutamente condivisibili e posto che, al di là del profilo temporale, le questioni di fatto e di diritto trattate sono del tutto sovrapponibili a quelle oggetto del presente giudizio, ai sensi e per gli effetti dell'art. 118, terzo comma, disp. Att. C.p.c., si richiama e di seguito riporta la pronuncia emessa il giorno 10 dicembre 2014 che così motiva:

“Le questioni oggetto della presente controversia sono già state affrontate e decise da numerose pronunce di questo Tribunale (cfr. Trib. Milano – sez. lav., 21-23 gennaio 2014 n. 162, est. Di Leo; Trib. Milano – sez. lav., 5 novembre 2014, est. Casella; Trib. Milano – sez. lav., 17 giugno 2014, est. Ravazzoni; Trib. Milano – sez. lav., 12 novembre 2014, est. Porcelli), le cui motivazioni sono condivise da questo giudice e richiamate anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c..

Si rileva, in primo luogo, l'inefficacia nei confronti degli odierni ricorrenti degli accordi sindacali conclusi in data 28/29 marzo 2013 tra la società convenuta e le OO.SS. SINAL CISAL, UGL, Filcams CGIL e Fisascat CISL, atteso che, per espressa volontà delle parti contraenti, l'efficacia degli accordi è subordinata alla sottoscrizione, in sede protetta ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c., di un accordo individuale da parte di ciascun dipendente.

Come osservato in particolare dalla citata sentenza del Tribunale di Milano – sez. lavoro, 17 giugno 2014, est. Ravazzoni, “la clausola contenuta nell'accordo sindacale del 28/3/2013 al punto 6 deve essere considerata a tutti gli effetti di legge come condizione sospensiva di validità dell'accordo suddetto rispetto a ciascun dipendente, ai sensi dell' articolo 1353 c.c..

Infatti, si tratta di una clausola che rimette alla volontà del singolo lavoratore la decisione circa l'opportunità di sottoscrivere in sede privilegiata un accordo individuale cui è subordinata l'applicazione di quanto concordato nel verbale del 28/3/2013”.

È pacifico in causa che il ricorrente non ha sottoscritto alcun accordo individuale, sicché non può trovare applicazione nei suoi confronti quanto statuito dagli accordi sindacali in parola.

....Ne deriva, allora, che la società convenuta ha disposto unilateralmente una modifica in peius del trattamento retributivo dei dipendenti, in violazione del principio di irriducibilità della retribuzione.

Giova in proposito richiamare la consolidata giurisprudenza della Suprema Corte, secondo cui: “il principio dell'irriducibilità della retribuzione dettato dall'art. 2103 c.c. implica che la retribuzione concordata al momento dell'assunzione non è riducibile neppure a seguito di accordo tra il datore e il prestatore di lavoro ed ogni patto contrario è nullo in ogni caso in cui il compenso pattuito anche in sede di contratto individuale venga ridotto, salvo che, in caso di legittimo esercizio, da parte del datore di lavoro, dello ius variandi” (cfr. Cass. 23 luglio 2008 n. 20310; Cass. 19 febbraio 2008 n. 4055; Cass., 27 ottobre 2003, n. 16106).

Né si potrebbero richiamare, a sostegno dell'operato aziendale, il disposto dell'art. 4, comma 11, legge 23 luglio 1991 n. 223 o quello dell'art. 8 d.l. 13 agosto 2011 n.138, convertito, con modificazioni, in legge 14 settembre 2011 n. 148.



Da un lato, l'art. 4, comma 11, legge 23 luglio 1991 n. 223, stabilisce unicamente che "gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte".

La norma non attribuisce al datore di lavoro il potere di modificare unilateralmente il contratto collettivo applicato, né tantomeno di ridurre il trattamento economico dei dipendenti a parità di mansioni. Essa introduce una specifica deroga all'art. 2103, comma 2, c.c., prevedendo la possibilità di assegnare i lavoratori in esubero a mansioni diverse da quelle svolte, deroga che, come tale, non può essere estesa ad altre ipotesi e dalla quale non può ricavarsi un principio generale in forza del quale, nell'ambito degli accordi sindacali sopra indicati, le parti possano convenire modifiche degli assetti contrattuali dei dipendenti, anche sul piano economico, al fine di salvaguardare il livelli occupazionali.

L'art. 8 d.l. 13 agosto 2011 n.138, convertito in legge 14 settembre 2011 n. 148, stabilisce poi che: "1. i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;*
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;*
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;*
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;*
- e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento*



2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.”

La Corte Costituzionale, con la sentenza 19 settembre-4 ottobre 2012 n. 221, ha chiarito che *"come emerge dal dettato della norma de qua, le «specifiche intese» previste dal comma 1, «finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività», non hanno un ambito illimitato, ma possono riguardare soltanto «la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione de/lavoro e della produzione», con riferimento: a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni de/lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per i casi di licenziamento discriminatorio menzionati in modo espresso dalla norma stessa (comma 2). Contrariamente a quanto ritiene la ricorrente, il suddetto elenco ha carattere tassativo, come si desume sia dall'espressione utilizzata dal legislatore («con riferimento» alle specifiche materie indicate), sia - ed ancor più chiaramente - dal dettato dell'art. 8, comma 2-bis, alla stregua del quale «le specifiche intese di cui al comma -1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro»".*



L'effetto derogatorio previsto dall'art. 8 cit. opera, dunque, solo in relazione alle materie richiamate dal comma 2, tra le quali non è contemplata la riduzione della retribuzione, anche se disposta al fine di garantire una maggiore occupazione.

Pertanto, in assenza di una norma che preveda la facoltà per il datore di lavoro di ridurre la retribuzione, il menzionato art. 8 non può essere invocato a sostegno della tesi sostenuta da parte convenuta.

Da tutto quanto esposto deriva l'illegittimità della riduzione del trattamento economico dei ricorrenti, operato da I.V.R.I. Servizi Integrati s.p.a. in applicazione degli accordi sindacali del 28/29 marzo 2013, per violazione degli artt. 2103 c.c. e 36 Cost. ”.

Sulla base delle argomentazioni sopra riportate e fatte proprie da questo giudice, la società deve essere pertanto condannata a pagare al ricorrente l'importo corrispondente alle trattenute operate sulle retribuzioni e sulla 14ma mensilità pari ad € 1216,08.

Sulle somme anzidette spettano interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo.

Dalla soccombenza deriva l'obbligo della società convenuta alla rifusione delle spese processuali nella misura liquidata in dispositivo e con distrazione in favore del procuratore antistatario.

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni altra domanda eccezione e istanza disattesa od assorbita, così provvede:

- accertata l'illegittimità della riduzione del trattamento economico del ricorrente, operata da I.V.R.I. Servizi Integrati s.p.a. in applicazione degli accordi sindacali del 28/29 marzo 2013, condanna la società convenuta a corrispondere a Giorgio OTTAVIANO € 1216,08 a titolo di differenze retributive e 14ma mensilità, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo;
- condanna la società convenuta a rifondere al ricorrenti le spese di lite, che liquida in complessivi € 800,00 oltre accessori di legge da distrarsi in favore dell'avv. Marco A. Rugen, dichiaratosi antistatario;

Milano 18 febbraio 2016

Il giudice
Dott.ssa Sara Manuela MOGLIA

