



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI MILANO

in persona del giudice del lavoro dr.ssa Giulia Dossi, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nelle cause riunite n. 11267 e 11268 R.G.L. 2014, promosse da

Giorgio OTTAVIANO e Diego LANZANI

con il proc. dom. avv. Marco A. Rugen, via Salvemini n. 6, Pero,
- ricorrenti -

contro

I.V.R.I. Servizi Integrati s.p.a.

con i procc. domm. avv.ti Carlo Fossati, Maria Grazia Zarro, Ilenia Garavaglia, Miriana Ranieri e Silvia
Falco, via Mascheroni n. 31, Milano,
- convenuta -

Oggetto: differenze retributive

MOTIVI DELLA DECISIONE
IN FATTO E IN DIRITTO

Con distinti ricorsi, successivamente riuniti, depositati nella cancelleria del Tribunale di Milano – sez. lavoro in data 10 ottobre 2014, Giorgio OTTAVIANO e Diego LANZANI, premesso:

- di essere stati assunti 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;
- che 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;



- che le condizioni descritte nel suddetto accordo, oltre a risultare lesive dei diritti dei ricorrenti, 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 dei ricorrenti 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"*;
- di non aver prestato il proprio consenso in qualsiasi forma a tale accordo, né di aver sottoscritto l'accordo individuale di cui al punto che precede;

tanto premesso, hanno rassegnato le seguenti conclusioni: accertare e dichiarare l'illegittima decurtazione della retribuzione a danno dei ricorrenti dall'aprile 2013 a tutt'oggi e, per l'effetto, condannare la società convenuta a corrispondere, a tale titolo, a Giorgio OTTAVIANO l'importo di € 7.013,99 e a Diego LANZANI l'importo di € 6.237,00 (calcolati sino al 31 agosto 2014), oltre alle ulteriori differenze maturate sino alla data della sentenza, nonché a pagare a Diego LANZANI l'ulteriore importo di € 1.856,85 a titolo di indennità per ROL maturati e non goduti, con interessi legali e rivalutazione monetaria.

Con vittoria di spese e competenze di causa, da distrarsi a favore del procuratore antistatario.

Costituendosi ritualmente in giudizio, I.V.R.I. SERVIZI INTEGRATI s.p.a. ha contestato la fondatezza delle deduzioni e domande avversarie, concludendo per il loro rigetto.

Le domande svolte dai ricorrenti sono fondate e meritano accoglimento nei limiti di seguito esposti.

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 i ricorrenti non hanno sottoscritto alcun accordo individuale, sicché non può trovare applicazione nei loro confronti quanto statuito dagli accordi sindacali in parola.

Né può accogliersi la tesi della convenuta, secondo cui i ricorrenti, attraverso la ricezione mensile del proprio trattamento retributivo, avrebbero tacitamente accettato il contenuto



dell'accordo sindacale: tale condotta, infatti, non è univocamente interpretabile come condotta abdicativa di diritti inderogabili da parte del lavoratore, tenuto anche conto che le somme percepite a titolo di retribuzione, così come indicate nei relativi prospetti paga, sono somme destinate al mantenimento del lavoratore e della propria famiglia.

Inoltre, non può certo ritenersi che l'accettazione tacita sia equipollente alla sottoscrizione di apposito accordo individuale ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c., così come richiesto dagli accordi sindacali, essendo evidente che l'accettazione tacita non integra i requisiti di forma, né assicura le garanzie proprie dell'accordo in sede protetta.

Ne deriva, allora, che 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"*.



2. *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..

La società deve essere pertanto condannata a pagare ai ricorrenti gli importi corrispondenti alle trattenute operate sulle retribuzioni, pari, sino alla data del 31 agosto 2014, ad € 7.013,99 a favore di Giorgio OTTAVIANO e ad € 6.237,00 a favore di Diego LANZANI.

La società è altresì tenuta a corrispondere a Diego LANZANI l'importo di € 1.856,85 a titolo di indennità per ROL maturati a tutto il mese di marzo 2013 e congelati in applicazione del CCNL Vigilanza Privata (che non contempla la riduzione dell'orario di lavoro).

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

Nei limiti sopra precisati le domande meritano, quindi, accoglimento.

Il regolamento delle spese di lite segue il criterio della soccombenza ed i relativi importi sono liquidati in dispositivo e distratti a favore dell'avv. Rugen, dichiaratosi antistatario.

La presente sentenza è dichiarata *ex lege* provvisoriamente esecutiva tra le parti.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, ogni altra domanda eccezione e istanza disattesa od assorbita, così provvede:

- accertata l'illegittimità della riduzione del trattamento economico dei ricorrenti, 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 Diego LANZANI € 6.237,00 a titolo di differenze retributive da aprile 2013 ad agosto 2014 ed € 1.856,85 a titolo di indennità per ROL maturati a tutto il mese di marzo 2013 e a Giorgio OTTAVIANO € 7.013,99 a titolo di differenze retributive da aprile 2013 ad agosto 2014, con interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo;
- condanna la società convenuta a rimborsare ai ricorrenti le spese di lite, che liquida in complessivi € 1.700,00 oltre rimborso forfettario per spese generali ed accessori di legge e distrae a favore dell'avv. Marco A. Rugen, dichiaratosi antistatario;
- dichiara la presente sentenza provvisoriamente esecutiva tra le parti.

Milano, 10 dicembre 2014

Il giudice
Giulia Dossi

