

contratto integrativo aziendale ha fatto definitivamente venir meno la fonte collettiva su cui si fondava il diritto al pagamento del premio.

Costituendosi ritualmente in giudizio, l'opposta ha chiesto il rigetto dell'opposizione e la conferma del decreto ingiuntivo opposto.

Il Giudice ha invitato alla discussione orale e ha pronunciato sentenza, dando lettura del dispositivo in udienza.

Motivi della decisione.

L'opposizione e' infondata e deve essere rigettata.

La presente controversia verte sulla natura del "ex premio aziendale ad personam" di cui, mediante il decreto ingiuntivo opposto, e' stato chiesto il pagamento in relazione ai mesi da luglio a dicembre 2015.

E' pacifico che l'erogazione del premio in questione trovi origine mediata negli accordi integrativi aziendali che si sono succeduti nel corso del rapporto di lavoro e trovi la fonte diretta e immediata nell'Accordo Integrativo aziendale 10-10-07.

L'opposta infatti e' stata assunta in data 15-10-93 da La Rinascente s.p.a., la cui contrattazione integrativa aziendale prevedeva la corresponsione di un premio aziendale connesso ai risultati fisso mensile.

Al fine di armonizzare i differenti trattamenti economici dei dipendenti del Gruppo, l'Accordo Integrativo Aziendale 7-2-03 ha istituito un premio di risultato aziendale variabile in tutte le "unita' escluse dall'ambito applicativo del Premio Aziendale o di altri elementi salariali fissi, che vengono di seguito indicati: premio aziendale previsto dalla Contrattazione Rinascente – Sma..." (art. 23 punto 3); la voce retributiva fissa premio aziendale e' stata confermata "ai lavoratori gia' in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato nelle unita' di vendita in cui risulta applicato alla data di stipulazione del presente accordo con le modalita' attualmente in atto" ed e' stata estesa, con particolari modalita', anche ai neo assunti nelle medesime unita' (art. 24).

A seguito di un ulteriore modifica della situazione aziendale (in particolare tutti gli ipermercati detenuti da La Rinascente s.p.a. confluivano in Auchan s.p.a.) l'Accordo suddetto e' stato disdettato dalle OOSS con effetto dalla scadenza del 31-12-05 e, all'esito delle trattative, e' stato firmato il nuovo Accordo Integrativo Aziendale 10-10-07 per i dipendenti della convenuta.

L'art. 22 di tale accordo ha stabilito: "la voce retributiva denominata premio aziendale – fisso, sara' conservata in cifra ad personam ai soli lavoratori gia' in forza con contratto a tempo



indeterminato che abbiano già maturato tale elemento retributivo alla data del 31-12-15 e confluirà nella voce retributiva "ex premio aziendale ad personam". L'ultimo comma dell'art. 22 specifica che gli istituti nello stesso previsti "in ragione della loro origine di trattamenti contrattuali collettivi non sono assorbibili".

L'art. 23 disciplina il sistema di incentivazione variabile, in funzione del risultato aziendale, e stabilisce che il premio di risultato aziendale "sara' assorbito per i lavoratori che conservano l'elemento salariale fisso denominato "ex premio aziendale ad personam" previsto dall'art. 22 del presente accordo, nonche' per tutti i lavoratori che percepiscono uno degli elementi richiamati dal citato art. 22 fino a concorrenza del valore su base annua dell'ex premio aziendale ad personam".

Infine la societa' convenuta, con lettera 20-3-15, ha comunicato alle OO.SS.: il proprio recesso, con effetto dal 1-7-15, dall'Accordo Integrativo Aziendale Auchan 10-10-07 e "da tutti gli accordi collettivi integrativi aziendali vigenti e/o sospesi alla data odierna, che sono parte integrante dello stesso o che dal medesimo sono richiamati e fatti salvi".

Con il decreto ingiuntivo opposto la lavoratrice ha chiesto il pagamento dell'ex premio aziendale ad personam dal luglio 2015 alla cessazione del rapporto di lavoro (dicembre 2015).

La societa' opponente sostiene la natura collettiva del premio fisso, con conseguente venir meno del diritto alla relativa erogazione a seguito della disdetta del contratto integrativo aziendale che ne costituiva la fonte.

L'opposta sostiene, invece, che il premio debba ritenersi definitivamente acquisito nel trattamento economico del lavoratore, quale erogazione a carattere individuale non riducibile, con la conseguenza che esso non puo' essere soggetto a revoca unilaterale da parte del datore di lavoro.

Come evidenziato nelle sentenze prodotte e richiamate dalla difesa nell'opponente in sede di discussione orale, per interpretare le norme dei contratti collettivi "non esiste un principio di gerarchia tra i canoni ermeneutici, ne' tantomeno un preteso principio dell'autosufficienza del criterio letterale in ragione di una affermata chiarezza delle espressioni adottate nel testo contrattuale. La lettera, infatti, costituisce solo una preliminare presa di cognizione (di cui l'art. 1362 segnala l'insufficienza con la precisazione che l'interprete non deve "limitarsi al senso letterale delle parole"), che deve essere integrata attraverso gli ulteriori strumenti previsti dall'art. 1363, quali la connessione delle singole clausole ed il senso che risulta dal complesso dell'atto, atteso che la lettera (il senso letterale), la connessione (il senso



coordinato) e l'integrazione (il senso complessivo) sono strumenti legati da un rapporto di necessita' e sono tutti necessari all'esperimento del procedimento interpretativo della norma contrattuale."(Cass. n. 5287/2007).

Anche nella sentenza n. 19779/2014 la S.C. ha affermato: "Nell'interpretazione del contratto collettivo, e' necessario procedere, ai sensi dell'art. 1363 c.c., al coordinamento delle varie clausole contrattuali, anche quando l'interpretazione possa essere compiuta sulla base del senso letterale delle parole, senza residui di incertezza, poiche' l'espressione "senso letterale delle parole" deve intendersi come riferita all'intera formulazione letterale della dichiarazione negoziale e non gia' limitata ad una parte soltanto, qual e' una singola clausola del contratto composto di piu' clausole, dovendo il giudice collegare e confrontare fra loro frasi e parole al fine di chiarirne il significato, tenendo altresì conto del comportamento, anche successivo, delle parti."

Nel caso di specie a favore della tesi dell'opposta depone innanzi tutto il tenore letterale della norma dell'art. 22 dell'Accordo Integrativo Aziendale del 2007, che utilizza non solo il termine "ad personam", ma anche i termini "conservazione" ed "individualmente".

Il primo dei suddetti termine ha un preciso significato tecnico, che sicuramente era noto alle parti collettive che hanno sottoscritto l'accordo.

Non osta al riconoscimento della natura individuale del trattamento in esame il fatto che esso non sia frutto di una pattuizione individuale e non sia collegata a particolari meriti o alla speciale qualita' o maggiore onerosita delle mansioni svolte: non si puo', infatti, ritenere che l'erogazione abbia natura generalizzata, in quanto essa e' legata alla particolare posizione di alcuni lavoratori.

Nessun rilievo puo' inoltre assumere il fatto che l'erogazione in esame coinvolga un numero elevato di dipendenti: cio' che rileva e' che i beneficiari vengono individuati, soggettivamente e a titolo personale, nei lavoratori che gia' ne beneficiavano precedentemente e che avevano una certa anzianita' di servizio.

La natura individuale dell'erogazione e' quindi confermata dal fatto che essa non e' riconosciuta indistintamente a favore di tutti i dipendenti, bensì a favore di lavoratori individualmente determinati.

Non puo' essere condivisa la tesi della societa' opponente, che ritiene l'utilizzo del termine "ad personam" finalizzato solo a circoscrivere la platea dei soggetti beneficiari e a riconoscere loro il mantenimento del premio fisso anche in caso di successivo trasferimento presso unita' dove la contrattazione collettiva aveva previsto solo premi variabili.



Infatti si deve tenere conto del fatto che, a seguito dell'Accordo Integrativo Aziendale del 2007, e' venuto meno il sistema di incentivazione fissa in qualsiasi forma e il premio aziendale fisso in precedenza riconosciuto ad alcuni lavoratori e' stato sostituito da una voce retributiva ad personam non assorbibile, da erogarsi solo ai lavoratori che ne avessero maturato il diritto alla data del 31-12-05.

Cio' e' confermato dall'art. 1, comma 4, dell'Accordo, che stabilisce: "Il presente accordo sostituisce e assorbe ad ogni effetto quanto previsto dai precedenti contratti integrativi aziendali per gli istituti qui regolati, fatto salvo quanto previsto dal medesimo accordo per gli specifici istituti".

Con l'Accordo del 2007, pertanto, il premio in esame ha perso la sua natura collettiva, che presuppone l'erogazione in favore di una collettivita' di dipendenti individuata in base a parametri oggettivi.

Inoltre l'origine collettiva di un trattamento non ne determina necessariamente la natura collettiva: le parti collettive sono infatti libere di qualificare un trattamento come individuale e di sottrarlo, quindi, a eventuali diverse regolamentazioni o disdette.

Le conclusioni raggiunte sono confermate dall'interpretazione delle altre clausole contrattuali. Innanzi tutto diversamente argomentando l'ultimo comma , sopra riportato, dell'art. 22 perderebbe ogni significato.

Infatti la non assorbibilita' degli istituti collettivi e' dato pacifico, cosi' come l'assorbibilita' dei trattamenti individuali in assenza di contrarie disposizioni.

Pertanto l'unico significato che puo' essere attribuita alla disposizione sopra richiamata e' precisare che il trattamento in esame, pur avendo natura individuale, non e' assorbibile a causa della sua origine nella contrattazione collettiva.

Inoltre analoga conservazione ad personam e' prevista dallo stesso art. 22, commi 6 e 7, per altre voci retributive godute in precedenza in ragione della funzione esercitata o della peculiare mansione svolta.

Quanto alla previsione relativa all'assorbimento del premio di risultato aziendale variabile, erogazione collettiva, da parte del premio in esame, cio' non conferma la natura parimenti collettiva di quest'ultimo.

Non e' vero, inoltre, che ove le parti avessero voluto riconoscere un premio fisso quale trattamento individuale di miglior favore non avrebbe ragion d'essere il meccanismo di assorbimento di cui all'art. 23.



Infatti, sulla base delle considerazioni sopra esposte, era necessario stabilire espressamente l'assorbibilità del premio variabile ed è normale che ciò sia stato previsto, attesa l'identica natura di premio di produzione.

Dalle considerazioni che precedono si ricava che l'intenzione delle parti è stata quella di attribuire il premio in esame in maniera definitiva ai soggetti individuati.

Del resto anche dal ricorso in opposizione emerge che la conservazione di un premio aziendale previsto dalla contrattazione precedente quale voce retributiva ad personam, riconosciuta solo ai lavoratori che già ne beneficiavano alla data del 31-12-05 e' frutto di trattative con le OO.SS. a fronte del mantenimento del solo sistema variabile di premio di risultato aziendale.

La società convenuta -al fine della determinazione della comune volontà delle parti anche attraverso la valutazione del comportamento complessivo anche posteriore alla conclusione del contratto, ai sensi dell'art. 1362, comma 2, c.c.- evidenzia il contenuto del verbale di incontro 18-2-15 e degli accordi aziendali stipulati nell'ambito del punto vendita di Torino, c.so Romania.

Nel primo, a fronte della richiesta della società di adottare alcune misure tra cui la rinuncia al premio aziendale denominato "ex premio aziendale ad personam" e agli scatti di anzianità, le segreterie territoriali non hanno accolto le proposte aziendali "perché non hanno valenza nazionale in quanto attinenti all'accordo integrativo aziendale Auchan dell'ottobre 2007".

La società opponente ritiene che la risposta delle OO.SS. sarebbe stata di diverso tenore, ove il premio aziendale avesse avuto natura di erogazione individuale.

A parte che la risposta delle OO.SS. non appare univocamente presupporre la natura collettiva dell'erogazione, in ogni caso l'opinione delle segreterie territoriali della Campania non appare idonea ad integrare un comportamento che possa incidere sull'interpretazione dell'Accordo Integrativo del 2007.

Quanto alla precisazione, contenuta nel verbale di accordo 24-9-12, che i premi aziendali sono disciplinati dall'art. 22 dell'Accordo Integrativo Aziendale del 2007 e alla precisazione, contenuta nell'ipotesi di accordo per il contratto di solidarietà in data 24-9-12, che tale premio è fatto salvo, si tratta di previsioni pienamente compatibili con la natura individuale del premio oggetto di causa.

Non essendo stati contestati i conteggi, il decreto ingiuntivo opposto deve trovare integrale conferma.



Il regolamento delle spese di lite segue il criterio della soccombenza, e le stesse vengono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando,
rigetta l'opposizione avverso il decreto ingiuntivo n. 2080/2016, che conferma integralmente;
condanna l'opponente a rimborsare all'opposta le spese di lite, liquidate in complessivi €
500,00;

fissa termine di sessanta giorni per il deposito della sentenza.

Milano, 29/11/2016

il Giudice

Dott. Eleonora Maria Velia Porcelli

