

*Sent. 2320/16*

TRIBUNALE DI TORRE ANNUNZIATA

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il dott. Aldo Rizzo, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato all' odierna udienza la seguente

SENTENZA

nella controversia promossa

DA

Auchan S.P.A., in persona del legale rapp. p.t., rapp. e dif. dagli avv.ti A.M. Corna, M. Toma ed F.S. Frasca, con cui elett.te domicilia presso lo studio di quest'ultimo, sito in Napoli, al Centro Direzionale, Isola C2, Scala C, giusta procura in atti,

RICORRENTE

CONTRO

██████████ rapp. e dif. dall'avv.to P. Marzano, con elett.te domicilia in Napoli, alla via A. Manzoni 109/A, giusta procura in atti,

RESISTENTE

Conclusioni: come in atti

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con atto depositato il 13/1/16, la Auchan S.P.A. ha adito questo giudice, proponendo opposizione al decreto ingiuntivo n. 470/2015, notificato il 15/12/15, con cui era stato ingiunto alla società di pagare € 272,91, oltre accessori come per legge, in favore di ██████████. Ha eccepito l'infondatezza della domanda avversa perché l'opposto non avrebbe mai goduto della voce retributiva invocata in sede monitoria ed ha sostenuto che l'accordo integrativo aziendale

del 10 ottobre 2007, rappresentante - per ammissione del lavoratore - la fonte contrattuale del premio rivendicato, è stato disdettato dalla società con lettera 20 marzo 2015 ed effetto dal 1<sup>o</sup> luglio 2015. Quindi, secondo l'opponente, il premio aziendale in oggetto sarebbe un trattamento collettivo riconosciuto in favore di dipendenti provenienti da società confluite nel gruppo Auchan e, pertanto, l'emolumento non potrebbe essere qualificato come assegno ad personam non assorbibile avendo il premio stesso natura collettiva e non individuale. Tanto premesso, ha concluso come da pagina 24 del ricorso.

Si è costituito [REDACTED] contestando la prospettazione avversa, rilevando l'illegittimità e/o inefficacia della disdetta dell'Accordo in questione e concludendo come da pagina 9 della memoria.

Concesso termine per note, all' odierna udienza, all' esito della discussione, la causa è stata decisa come da dispositivo letto in udienza insieme ai motivi della sentenza.

L'opposizione non va accolta.

Quanto alla prima eccezione dell'opponente, secondo cui l'opposto non avrebbe mai goduto della voce retributiva invocata in sede monitoria ("*ex premio aziendale ex RIO ad personam*") ma di altra effettivamente distinta da quella richiesta nel ricorso ingiuntivo ("*ex premio aziendale ad personam*"), va detto che, in tema di interpretazione della domanda giudiziale, il giudice ha il dovere di qualificare giuridicamente la stessa sulla base dei fatti dedotti dalla parte, dovendo valutare il contenuto sostanziale della pretesa, desumibile dalla situazione dedotta in causa, nonché dal provvedimento richiesto in concreto, così inquadrando l'azione proposta nella tipizzazione legislativa che le è propria. Sulla base di ciò, è da reputare che la domanda monitoria avesse effetti-

vamente ad oggetto l'*"ex premio aziendale ad personam"* e non l'*"ex premio aziendale ex RIO ad personam"*, come erroneamente indicato nel ricorso ingiuntivo. Infatti, premesso che tale valutazione era già stata operata dal giudice in sede di concessione del decreto ingiuntivo, va ritenuto che proprio la documentazione prodotta (buste paga riportanti la voce *"ex premio aziendale ad personam"*) e la causa petendi esposta in sede monitoria conducano ad un'evidente interpretazione della domanda proposta nel procedimento ingiuntivo come avente ad oggetto l'*"ex premio aziendale ad personam"* e non l'*"ex premio aziendale ex RIO ad personam"*.

Passando al merito, è da considerare che le parti hanno dato concordemente atto del fatto che la fonte del premio aziendale di cui si discute è l'accordo integrativo del 10 ottobre del 2007, che è stato disdettato nel 2015 da Auchan S.P.A.. Quest'ultima, inoltre, ha ricostruito le proprie vicende societarie, rilevando come l'accordo del 2007 nascesse dall'esigenza di armonizzare i diversi trattamenti economici, estendendo il premio di risultato aziendale a tutti i lavoratori e mantenendo il premio fisso - riconosciuto non più a livello di unità produttiva ma come trattamento *ad personam* - per quei lavoratori che lo avevano già maturato.

Le opposte argomentazioni riguardano le conseguenze che la predetta disdetta aveva avuto sulla corresponsione del premio in questione.

Principio generale in materia di accordi collettivi è che *"alle parti sociali è consentito, in virtù del principio generale dell'autonomia negoziale di cui all'art. 1322 cod. civ., prorogare l'efficacia dei contratti collettivi, modificare, anche in senso peggiorativo, i pregressi inquadramenti e le pregresse retribuzioni - fermi restando i diritti quesiti dei lavoratori sulla base della precedente contrattazione"*





*collettiva*" (Cass., n. 11939/04).

Ai fini dell'interpretazione dell'accordo integrativo per cui è causa, non si può prescindere dal richiamo all'art. 1362 c.c., a norma del quale *"Nell'interpretare il contratto si deve indagare quale sia stata la comune intenzione delle parti e non limitarsi al senso letterale delle parole. Per determinare la comune intenzione delle parti, si deve valutare il loro comportamento complessivo anche posteriore alla conclusione del contratto"*.

Come ha precisato la Cassazione (sentenza n. 9380/16), *"l'articolo 1362 c.c. impone all'interprete del contratto di ricostruire in primo luogo la volontà delle parti. Per fare ciò egli deve muovere dal testo contrattuale, ma deve anche verificare se questo sia coerente con la causa del contratto, le dichiarate intenzioni delle parti e le altre parti del testo"*.

Nel caso in esame, l'art. 22 del Contratto Integrativo prevede che *"la voce retributiva denominata premio aziendale sarà conservata in cifra ad personam ai soli lavoratori già in forza con contratto a tempo indeterminato che abbiano già maturato tale elemento retributivo alla data del 31/12/2005"*.

Come già affermato in decisioni di merito prodotti in giudizio (Tribunale Milano, n. 2452, 21/9/16 ed altre, sentenze condivise dallo scrivente), il fatto che tale voce sia *ad personam* lo si ricava non solo dal tenore letterale della norma ma anche dal fatto che la stessa non era estesa a tutti i lavoratori, ma solo a quelli che beneficiavano precedentemente del premio aziendale. Ciò che è dirimente circa la natura personale del premio in questione è che la stessa non sia riconosciuta a tutti i lavoratori indistintamente, bensì solo a coloro che si trovavano nella condizione di cui si è innanzi riferito.

Peraltro, argomentando diversamente non si attribuirebbe significato al comma



del medesimo articolo che dispone che *"Tali istituti in ragione della loro origine di trattamenti contrattuali collettivi non sono assorbibili"*: la non assorbibilità degli istituti collettivi è infatti dato pacifico, così come l'assorbibilità in assenza di disposizione contraria dei trattamenti personali (cfr. Cassazione n. 12788 del 09/07/2004 secondo la quale *"Il cosiddetto superminimo, ossia l'eccedenza della retribuzione rispetto ai minimi tabellari, che sia stato individualmente pattuito, è normalmente soggetto al principio generale dell'assorbimento nei miglioramenti contemplati dalla disciplina collettiva, tranne che sia da questa diversamente disposto, o che le parti abbiano attribuito all'eccedenza della retribuzione individuale la natura di compenso speciale strettamente collegato a particolari meriti o alla speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente e sia quindi sorretto da un autonomo titolo, alla cui dimostrazione, alla stregua dei principi generali sull'onere della prova, è tenuto lo stesso lavoratore"*). Quindi deve ritenersi il trattamento in esame, benché individuale, non assorbibile in ragione della sua origine (e non natura attuale) nella contrattazione collettiva.

In ogni caso, come evidenziato anche in sentenza del Tribunale di Torino (n. 438 del 14/3/2016), la norma contrattuale si esprime chiaramente nel definire le due componenti del premio aziendale come voci retributive individuali: tanto si desume in modo inequivoco dall'utilizzazione del termine *"ad personam"* abitualmente usato per definire i trattamenti retributivi che spettano solo ad un determinato lavoratore e non alla generalità dei dipendenti nonché dall'impiego dei termini *"conservazione"* ed *"individualmente"* che ulteriormente ribadiscono il permanere di quel trattamento di miglior favore a livello individuale. A seguito dell'accordo integrativo del 2007 il premio, quindi, perde la sua natura collettiva,



il cui presupposto ineludibile è l'erogazione in favore di una collettività di dipendenti oggettivamente individuati, e viene conservato solo in favore dei dipendenti in possesso di certi requisiti di anzianità.

In questo modo il premio aziendale originariamente previsto dall'accordo del 25 gennaio 1996 viene soppresso e trasformato in voce retributiva "*ad personam*" non assorbibile da erogarsi solo in favore dei lavoratori che ne avessero maturato il diritto alla data del 31 dicembre 2005. La previsione della conservazione del premio in favore dei predetti lavoratori costituisce una clausola di maggior favore inserita nel contratto individuale dei beneficiari ex art. 1340 c.c. integrandone il contenuto economico e restando insensibile alle successive modificazioni disposte da pattuizioni collettive. Né può ritenersi che l'ultimo capoverso dell'art. 22 dell'accordo nella parte in cui stabilisce che gli istituti disciplinati dalla norma "*in ragione della loro origine di trattamenti contrattuali collettivi non sono assorbibili*" fornisca argomenti di sostegno alla tesi dell'opponente, atteso che il richiamo all'origine collettiva degli istituti retributivi sembra deporre al contrario per la loro trasformazione in elementi retributivi individuali. La disdetta dall'accordo integrativo non svolge quindi i suoi effetti nei confronti dei diritti individuali.

In assenza di contestazioni specifiche in ordine al *quantum*, va disposto il rigetto dell'opposizione.

Discende da quanto precede la decisione di cui al dispositivo.

La novità della questione giustifica la compensazione delle spese di questa fase di opposizione.

P.Q.M.

a) rigetta l'opposizione;



b) compensa le spese di lite.

Torre Annunziata, 30/11/2016

**IL CANCELLIERE**  
*Solange Quartuccio*



Il Giudice del lavoro

Aldo Rizzo

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Aldo Rizzo", written over the printed name.

Depositato in Cancelleria

*30-11-2016*  
Il Cancelliere  
*Solange Quartuccio*