



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI VENEZIA
SEZIONE PER LE CONTROVERSIE DI LAVORO

Il Giudice dott.ssa ANNA MENEGAZZO ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Nella controversia iscritta al n.2304/2013 R.G., promossa con ricorso depositato in data 25.9.2013

da

MAURO BONICELLI, ILARIO BORTOLATO, ANTONIO BOVO, RICCARDO BROVEDANI, FRANCESCO BUSATO, LUIGI BUSATO, ROBERTO CAMEL, VIRGINIO CASTELLARO, GIANFRANCO CODATO, ARMANDO DAL MOLIN, ALBERTO DE ROSSI, FRANCESCO FRANZOI, ALFIERO GARBIN, ALBERTO LABRUNA, MICHELE MANENTE, MICHELE MONTESANTO, FABIO PALLADO, GIANNI PATRON, GABRIELE PAVAN, EGIDIO SALVALAIO, LUIGI SCAGGIANTE, FABIO TOSATTO, MARTINO ZANZO, - ricorrenti -

rappresentati e difesi dagli Avv.ti Dino Bravin, Piergiovanni Alleva, Alberto Piccinini e Stefania Mangione, come da mandati a margine e in calce al ricorso,

contro

POMETON s.p.a., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, - resistente -
rappresentata e difesa dagli Avv.ti Andrea Bortoluzzi ed Irene Corso, come da mandato a margine della memoria di costituzione,

OGGETTO: differenze retributive.



CONCLUSIONI

Per i ricorrenti:

In via principale:

1. accertare e dichiarare il diritto dei ricorrenti alla continuità nell'applicazione degli accordi sindacali indicati nella parte espositiva al capitolo n. 2), o comunque del trattamento economico e normativo previsto dai medesimi, con condanna alle differenze retributive dovute, oltre interessi e rivalutazione monetaria, da determinarsi con separato giudizio.

2. in ogni caso, previa ogni occorrenda declaratoria, accertare e dichiarare il diritto al mantenimento delle voci retributive "premio di produzione", "assegno non assorbibile "III elemento" e "quattordicesima mensilità", con le modalità in essere sino al 31.3.2013 e descritte in premesse, con condanna alle differenze retributive dovute, oltre interessi e rivalutazione monetaria, da determinarsi con separato giudizio.

In via subordinata e con riserva di gravame: 3. previo eventuale accertamento della natura discriminatoria in ragione delle convinzioni personali e del principio costituzionale della libertà sindacale (art. 39, comma I), accertare e dichiarare il diritto al pari trattamento economico percepito dai dipendenti iscritti alla FIM-CISL a fronte della medesima prestazione lavorativa e quantità e qualità del lavoro svolto;

4. sentenza esecutiva;

5. spese rifuse da distrarre a favore dei sottoscritti procuratori che si dichiarano antistatari.

Per la società resistente:

1) rigettarsi tutte le domande formulate in ricorso perché infondate in fatto e diritto per tutti motivi di cui in contesto;

2) spese, diritti ed onorari integralmente rifiusi.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

I ricorrenti agivano in giudizio nei confronti della loro datrice di lavoro Pometon s.p.a. lamentando che, a seguito della disdetta degli accordi normativi ed economici vigenti in azienda comunicata dall'azienda nel marzo 2012, e la conclusione di un nuovo accordo aziendale stipulato dalla sola FIM-CISL (in data 14.3.2013) applicabile unicamente nei confronti degli iscritti FIM-CISL ovvero ai lavoratori che ne facessero esplicita richiesta, ad



essi ricorrenti erano state soppresse alcune componenti della retribuzione ordinaria (assegno non assorbibile, III° elemento, premio di produzione) e la 14esima mensilità, oltre che diminuita l'indennità di turno ed aumentata la trattenuta mensa. Sotto il profilo giuridico sostenevano in primo luogo l'inefficacia della disdetta aziendale dalla contrattazione di secondo livello, in quanto inviata alle sole OO.SS. territoriali e non alla RSU, soggetto legittimato alla negoziazione a livello aziendale; deducevano altresì la contrarietà del comportamento di Pometon rispetto al principio di irriducibilità della retribuzione, evidenziando sul punto che l'azienda aveva soppresse alcune voci della retribuzione ordinaria mensile, oltre che la quattordicesima mensilità, elementi introdotti dalla contrattazione aziendale da decenni e costituenti il corrispettivo della prestazione lavorativa convenuta, da ritenersi garantito *ex art. 36 Cost.*; sotto altra prospettiva sostenevano che la corresponsione delle voci retributive soppresse poteva essere qualificata come uso aziendale applicabile ai lavoratori a prescindere da un espresso richiamo nei contratti individuali. Chiedevano dunque che fosse accertato e dichiarato il loro diritto alla continuità nell'applicazione degli accordi sindacali vigenti in azienda fino al marzo 2012 o comunque del trattamento economico e normativo previsto dai medesimi, con condanna di Pometon alle differenze retributive dovute, oltre accessori, da determinarsi in separato giudizio, ed in ogni caso dichiararsi il loro diritto al mantenimento delle voci retributive "premio di produzione", "assegno non assorbibile", "III elemento" e della quattordicesima mensilità con le modalità in essere sino al marzo 2012, con condanna della convenuta al pagamento delle conseguenti differenze retributive, oltre accessori, da determinarsi in separato giudizio. Infine, sostenevano che quantomeno la condotta di Pometon fosse da stigmatizzare perché discriminatoria e comunque ingiustificatamente differenziata nei confronti dei non iscritti alla FIM-CISL, nei cui confronti non viene applicata la nuova contrattazione aziendale salvo esplicita richiesta né sono garantiti gli istituti come precedentemente disciplinati, nonostante l'applicazione nei loro confronti della disciplina normativa dettata dall'accordo separato del marzo 2013, chiedendo



in via subordinata e salvo gravame che fosse accertato e dichiarato il diritto dei ricorrenti al pari trattamento economico percepito dai dipendenti iscritti alla FIM-CISL.

Pometon s.p.a., nel costituirsi tempestivamente in giudizio, negava fondamento alle pretese svolte dai ricorrenti sia in principalità che in via subordinata. In relazione alla posizione del ricorrente Francesco Busato deduceva in particolare che in data 30.10.2013 questi aveva firmato l'accordo integrativo del 14.3.2013, evidenziando in tal modo una volontà contraria alla prosecuzione dell'azione introdotta con il ricorso e la sua carenza di interesse rispetto alle pretese ivi avanzate. In generale in relazione alle domande di cui al ricorso sosteneva la piena efficacia della disdetta dalla contrattazione aziendale, risultando irrilevante la questione della mancata comunicazione della medesima alla RSU, posto che tale organo risultava decaduto dal febbraio 2005, e comunque essendo tale disdetta stata resa nota alla RSU - o meglio ai componenti della decaduta RSU. Negava poi che la cessazione della corresponsione di alcune voci stipendiali – peraltro non costituenti il cd. minimo costituzionale - costituisse violazione del disposto di cui all'art. 36 Cost. evidenziando che essa aveva sempre garantito ai propri dipendenti la retribuzione in conformità alle previsioni del CCNL Metalmeccanici Industria; deduceva quindi che anche la normativa primaria non vietava la riduzione della retribuzione in relazione ad istituti economici la cui base contrattuale collettiva perdesse efficacia, come avvenuto nel caso di specie, non potendo il principio di irriducibilità della retribuzione interferire sull'applicazione dei principi regolatori dell'efficacia nel tempo dei contratti collettivi, ed essendo pacifica in giurisprudenza la recedibilità unilaterale dai contratti collettivi anche se privi di termine di durata. Contestava inoltre che il trattamento economico-normativo riconosciuto da essa Pometon ai propri dipendenti fino al 31.3.2013 costituisse uso aziendale, trovando invece fondamento nella normativa contrattual-collettiva. Concludeva dunque per il rigetto delle domande svolte in ricorso in via principale, e – in relazione alla domanda svolta in via subordinata – negava un intento discriminatorio, sostenendo che essa aveva negoziato il superamento della precedente contrattazione aziendale con tutte le sigle sindacali, pur pervenendo infine ad un accordo



“separato” con la sola FIM-CISL, e si era attenuta alle previsioni dell’accordo aziendale del 14.3.2013 quanto al suo ambito soggettivo di applicazione, non risultando l’azienda obbligata ad applicare a tutto il proprio personale il medesimo contratto.

Acquisita da parte ricorrente documentazione in seno alla prima udienza, e non ammesse le prove orali formulate alle parti, la causa veniva decisa – previo deposito di note conclusive – con separato dispositivo e riserva di successivo deposito di motivazione all’udienza del 30.5.2014.

La domanda dei ricorrenti è, nei limiti di seguito evidenziati, fondata.

Va in primo luogo disattesa la prospettazione di parte ricorrente relativamente all’inefficacia della disdetta, formalizzata alle OO.SS. il 26.3.2012, di Pometon rispetto “agli accordi economici e normativi vigenti in azienda” (doc. 19 resist.). Va premesso che costituisce giurisprudenza consolidata, condivisa dal giudicante, che i contratti collettivi anche se privi di scadenza possano essere disdettati unilateralmente, “atteso che finirebbe in tal caso per vanificarsi la causa e la funzione sociale della contrattazione collettiva, la cui disciplina, da sempre modellata su termini temporali non eccessivamente dilatati, deve parametrarsi su una realtà socio economica in continua evoluzione, sicché a tale contrattazione deve essere estesa la regola, di generale applicazione nei negozi privati, secondo cui il recesso unilaterale rappresenta una causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato, che risponde all’esigenza di evitare – nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza nell’esecuzione del contratto – la perpetuità del vincolo obbligatorio” (Cass., 18548/09; in senso conforme: Cass., 24268/13; Cass., 19351/07; Cass., 1694/97; Cass., 4507/93), e del resto in ricorso non si pone in questione la recedibilità dagli accordi e neppure il momento di efficacia della disdetta (questione che si porrebbe in caso di disdetta precedente alla scadenza del contratto). Nel caso di specie, trattandosi di una fitta serie di accordi sindacali stipulati a livello aziendale risalenti nel tempo, alcuni privi di scadenza ed altri che si sono continuati ad applicare pur dopo la scadenza, reputa il giudicante che l’azienda abbia efficacemente receduto dagli stessi nel marzo 2012, anche considerato che



di fatto Pometon ha smesso di applicare il previgente trattamento economico ai ricorrenti solo a seguito della sottoscrizione dell'accordo "separato" con FIM-CISL, ovvero nel marzo 2013, così garantendo un congruo preavviso.

Né la soluzione muta laddove, valorizzando l'applicazione da parte di Pometon di alcuni istituti introdotti da accordi aziendali anche successivamente alla loro scadenza, si facesse riferimento alla nozione di uso aziendale. La giurisprudenza di legittimità è ben chiara nel parificare quanto ad efficacia l'uso aziendale alla contrattazione collettiva, sicché anche in tale ricostruzione giuridica della vicenda – effettivamente convincente, in relazione agli istituti regolati da accordi scaduti – deve riconoscersi ammissibile la possibilità di un recesso unilaterale da parte dell'azienda (sul punto cfr. la stessa giurisprudenza di legittimità citata dai ricorrenti ovvero Cass., 8342/10, in tema di derogabilità *in pejus* di nuovi accordi collettivi rispetto ad usi negoziali precedenti; si veda anche Cass., 5882/10, secondo cui "L'uso aziendale, quale fonte di un obbligo unilaterale di carattere collettivo del datore di lavoro, agisce sul piano dei rapporti individuali con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale, sostituendo alle clausole contrattuali e a quelle collettive in vigore quelle più favorevoli dell'uso aziendale, a norma dell'art. 2077, secondo comma, cod. civ. Ne consegue che il diritto riconosciuto dall'uso aziendale non sopravvive al mutamento della contrattazione collettiva conseguente al trasferimento di azienda, posto che operando come una contrattazione integrativa aziendale subisce la stessa sorte dei contratti collettivi applicati dal precedente datore di lavoro e non è più applicabile presso la società cessionaria dotata di propria contrattazione integrativa. (Nella specie, la S.C. ha cassato la decisione della corte territoriale che aveva riconosciuto ai dipendenti di una banca incorporata in altro istituto di credito il diritto al superminimo, erogato dalla società incorporata da lungo tempo, ritenendo erroneamente che tale condotta avesse determinato l'esistenza di un uso aziendale e l'inserimento del diritto nel contratto individuale di lavoro)").

Né la disdetta può dirsi inefficace perché non comunicata formalmente e per iscritto alla RSU, quale controparte dei contatti disdettati. La questione – dipendendo dal carattere



recettizio della disdetta (cfr. Cass., 10349/00) - si pone, peraltro, solo in relazione agli accordi conclusi con la RSU, non potendo invece ritenersi che per effetto della legittimazione negoziale della RSU la disdetta relativa ad ogni accordo aziendale dovesse esserle rivolta. Ne consegue che la questione dell'inefficacia della disdetta operata da Pometon nel marzo 2012 per mancata comunicazione della stessa alla RSU si pone solo per una limitata parte della contrattazione aziendale in essere al marzo 2012, anche considerato che alcune voci retributive corrisposte fino a quel momento risultano fondate in realtà non su accordi sindacali, bensì su di un uso aziendale, posto che i relativi contratti aziendali erano scaduti da tempo.

Tanto premesso, non convince la difesa della società resistente per cui la RSU non poteva essere destinataria della disdetta in quanto soggetto giuridicamente inesistente, essendo decorsi tre anni dalla sua costituzione avvenuta nel 2002 ed essendo prevista la decadenza dopo il triennio dagli art. 6, co. 1, AI 20.12.1993 Confindustria-CIGL-CISL-UIL e 9, co. 1, Accordo 2.2.1994 Finmeccanica-Assital e FIOM, FIM e UILM. Risulta infatti documentalmente che anche dopo la scadenza del triennio la RSU è stata convocata quale parte trattante nelle negoziazioni aziendali ed ha sottoscritto accordi aziendali; inoltre, i suoi componenti hanno pacificamente continuato a godere dei permessi sindacali. Se il coinvolgimento nella negoziazione di accordi e la concessione di permessi sindacali potrebbero essere letti anche in chiave di "cortesia" nell'ambito dei rapporti industriali, la sottoscrizione di accordi, anche con la sola RSU (cfr. docc. 20 – 29 ric.; risultano in particolare conclusi con la sola RSU gli accordi di cui ai docc. 24 e 27 ric., entrambi del 2011), non può che essere intesa nel senso che Pometon abbia riconosciuto la RSU, anche dopo il triennio, quale valido interlocutore e soggetto titolare di una legittimazione anche dal punto di vista giuridico, nonostante si fosse posto il problema della decadenza della RSU fin dal 2009 (cfr. doc. 8-17 resist.). Non si vede poi perché Pometon, in accordo con RSU ed OO.SS., non potesse derogare alle previsioni degli accordi interconfederali e di settore, non costituenti norme inderogabili.



L'argomento dell'inefficacia della disdetta in quanto non comunicata alla RSU va peraltro disatteso in quanto Pometon risulta aver comunicato anche ad essa la disdetta in questione. Ciò risulta dalla documentazione dimessa dalla società resistente, da cui si deduce che la RSU riteneva necessaria una "formalizzazione" ma che era stata notiziata della volontà dell'azienda di effettuare la disdetta (docc. 19 e 20 resist.). Del resto, non vi era necessità di alcuna formalizzazione non essendo prevista la forma scritta per la disdetta in alcuno degli accordi in questione. E' poi evidente come gli incontri tra parti sindacali successivi alla disdetta, diretti alla stipulazione di un nuovo accordo integrativo, muovessero dal presupposto dell'avvenuta disdetta da parte di Pometon degli accordi precedenti e, poiché a detti incontri hanno sempre partecipato i componenti della RSU, addirittura sottoscrivendo tutti (anche quelli iscritti alla FIOM-CGIL) l'ipotesi di accordo del 18.12.2012 (cfr. doc. 23 resist.; invece non risulta la sottoscrizione della RSU nell'accordo definitivo del 14.3.2013 *sub* doc. 25 resist.), l'eccezione di mancata comunicazione risulta strumentale e va dunque rigettata.

Ritenuto dunque, per quanto fin qui argomentato, che Pometon abbia legittimamente disdettato le fonti degli istituti economici e normativi vigenti al marzo 2012 in ambito aziendale, occorre verificarne gli effetti. Pometon infatti ha sottoscritto nel marzo 2013 un accordo integrativo con la sola FIM-CISL che si applica solo agli iscritti a detta O.S. ovvero ai dipendenti che ne facciano esplicita richiesta (e che provvedano al pagamento di un contributo a FIM-CISL pari all'iscrizione annuale), mentre al restante personale a far data dal marzo 2013 applica solo gli istituti economici del CCNL Metalmeccanica Industria, con l'effetto di corrispondere ai lavoratori cui non applica il nuovo accordo retribuzioni inferiori a quelle precedentemente godute di somme tra i 4.000,00 ed i 5.000,00 € annui (cfr. docc. *sub* 5 ric.).

I ricorrenti lamentano la riduzione della retribuzione disposta nei loro confronti sotto il profilo della violazione del principio dell'intangibilità della retribuzione, ricavato dal disposto dell'art. 36 Cost. e dell'art. 2103 c.c.. In effetti in relazione al venir meno nei loro confronti della corresponsione delle somme fino a quel momento versate a titolo di "premio di



produzione”, “assegno non assorbibile” e “III elemento”, nonché della 14esima mensilità, reputa il giudicante che la condotta di Pometon sia illegittima.

Si ribadisce che la questione non è se la contrattazione aziendale possa essere disdettata – il che va ammesso sia per i contratti aventi scadenza che per quelli privi di scadenza -, dovendo valutarsi, invece, se e come la disdetta possa incidere in relazione ai rapporti di lavoro in essere.

La giurisprudenza, anche di legittimità, ha affrontato in talune occasioni la questione ed individuato alcuni limiti, per cui si è ritenuto che il superamento della contrattazione precedente non possa intervenire su situazioni ormai consolidate (Cass., 24268/13; Cass., 18548/09; in precedenza, sul punto: Cass., 6116/88) e su diritti soggettivi già entrati a far parte del patrimonio del lavoratore (Cass., 11634/04). Si pensi, ad esempio, alla stipulazione di nuovi accordi sindacali che incidano riduttivamente sul corrispettivo di prestazioni già svolte, ovvero sul TFR già maturato. Analoga soluzione vale peraltro, ad avviso del giudicante, anche per modifiche incidenti sull’ammontare della retribuzione dovuta, dovendo anche in questo caso ritenersi consolidato il diritto al mantenimento della stessa in capo al dipendente per effetto di quanto previsto dal disposto dell’art. 2103 c.c., norma la quale prevede che il lavoratore debba essere adibito alle mansioni di assunzione o comunque a mansioni almeno equivalenti, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Ma se, a fronte di un mutamento di mansioni, non ci può essere una riduzione della retribuzione – neppure nell’accordo tra le parti cfr. l’ultimo comma dell’art. 2103 c.c. - , tanto più una riduzione non potrà avvenire laddove, come nel caso di specie, le mansioni siano rimaste inalterate, soprattutto per effetto di una decisione unilaterale quale è stata la disdetta datoriale nella vicenda odierna. Ciò, anche se - come nel caso di specie - siano rispettati i cd. minimi costituzionali ricavabili dalla contrattazione collettiva nazionale, quali parametri di riferimento per la verifica dell’eventuale violazione del disposto di cui all’art. 36 Cost..

Né convince l’argomentazione della convenuta per cui la norma di cui all’art. 2013 c.c. detterebbe solamente dei limiti allo *jus variandi* del datore di lavoro in tema di mutamento di



mansioni, perché altrimenti non avrebbe avuto ragione di porsi l'indicazione del diritto al mantenimento della retribuzione in capo al lavoratore; la norma, in sostanza, esplicita il diritto del lavoratore alla conservazione della retribuzione anche a fronte del cambio di mansioni, sottintendendo la sua valenza per il caso di mantenimento delle stesse.

Nel senso della valenza del principio di irriducibilità della retribuzione – ricavato dal disposto degli artt. 36 Cost. e 2103 c.c. – anche a fronte di modifiche della contrattazione collettiva di riferimento si è espressa anche la giurisprudenza di legittimità, non solo con la pronuncia citata da parte ricorrente Cass., 23614/10, secondo cui “il fatto che una delle parti abbia receduto unilateralmente da un precedente accordo non può valere a legittimare il mancato adempimento delle obbligazioni che derivavano appunto dall'accordo stesso. Il criterio secondo cui le obbligazioni, di regola, non possono avere carattere perpetuo, può valere per le obbligazioni poste a carico di una sola parte, non per quelle che, all'interno di un rapporto contrattuale sinallagmatico di carattere continuativo, si contrappongono ad altre obbligazioni a carico di una altra parte e trovano in esse la propria causa giustificativa, e che, se non è prevista espressamente una scadenza, permangono fino a quando la controparte contrattuale provveda a dare esecuzione alle obbligazioni a proprio carico. È quanto avviene appunto nei rapporti di lavoro. Le erogazioni da parte del datore di lavoro trovano la loro causa nelle prestazioni lavorative dei dipendenti, intesi sia come singoli che come collettività, e a loro volta queste prestazioni trovano la loro causa giustificativa nelle erogazioni a carico del datore. Tra le erogazioni a carico del datore rientrano tutte le somme di denaro, a qualsiasi titolo anche diverso dallo stipendio di base e delle voci previste dalla contrazione collettiva, corrisposte ai dipendenti in maniera stabile e continuativa. Il datore di lavoro, perciò, non può recedere unilateralmente, senza un accordo preventivo, dall'obbligo a suo carico di corrisponderle. Cessare quelle erogazioni integra, quando non abbia una specifica giustificazione di carattere giuridico (e non semplicemente di natura economica) una forma di inadempimento contrattuale, che può essere, secondo i casi, totale o parziale.”.



La già citata Cass., 24268/13, nel ritenere illegittima la soppressione – conseguente alla disdetta del contratto collettivo che l’aveva previsto - del beneficio della fruizione a tariffa agevolata del gas per i pensionati di azienda erogatrice del servizio in questione, ha motivato ciò sul rilievo che si trattasse di un “diritto avente natura retributiva, entrato a far parte a pieno titolo del sinallagma genetico del rapporto e di conseguenza del patrimonio individuale di ogni singolo lavoratore e quindi insuscettibile di essere revocato”.

Similmente, l’irretrattabilità della retribuzione anche a fronte di mutamenti contrattual-collettivi viene affermata anche da Cass., 20310/08 (in linea con le precedenti Cass., 20339/06 e Cass., 4821/07, con principio confermato anche di recente nell’ordinanza Cass., 11330/14), addirittura con riferimento ad indennità compensative di particolari e gravosi modi di svolgimento del lavoro: “Il principio della irriducibilità della retribuzione, che si può desumere dagli articoli 2103 cod. civ. e 36 Cost., ossia dal divieto di assegnazione a mansioni inferiori e dalla necessaria proporzione tra l'ammontare della retribuzione e la qualità e quantità del lavoro prestato, si estende alle indennità compensative di particolari e gravosi modi di svolgimento del lavoro, nel senso che quella voce retributiva può esser soppressa ove vengano meno quei modi di svolgimento della prestazione, ma deve essere conservata in caso contrario. Ne consegue che l'impegno, assunto con accordo collettivo, di rivedere l'ammontare della speciale voce retributiva entro un certo termine, comporta che alla scadenza di questo, non seguita dall'abolizione di quella prestazione, la indennità deve essere conservata, eventualmente nel suo ammontare attuale, ex art. 36 Cost., qualora il datore abbia disdetto l'accordo. (Fattispecie relativa all'indennità di "agente unico" corrisposta dalla s.p.a. Poste Italiane).”

Ciò deve ritersi valga quantomeno per gli elementi a base della retribuzione ordinaria mensile, nel caso di specie dunque con riferimento alle voci “premio di produzione”, “assegno non assorbibile” e “III elemento”, corrisposte ai lavoratori in misura fissa e continuativa. Pometon avrebbe dunque dovuto mantenere inalterata la retribuzione ordinaria dei ricorrenti continuando a corrispondergli dette voci nonostante la disdetta operata rispetto



agli istituti previsti dalla contrattazione aziendale, e la mancata applicazione nei loro confronti del nuovo accordo integrativo concluso con la sola FIM-CISL.

Quanto alla quattordicesima mensilità, la relativa voce era garantita ai ricorrenti dai rispettivi contratti di lavoro (dimessi *sub* docc. 19 ric.), nei quali l'istituto in questione era esplicitamente menzionato e dunque avrebbe dovuto essergli corrisposto anche in caso di modifica degli accordi aziendali. Né convince l'argomento di parte resistente secondo cui il riferimento alla quattordicesima mensilità era da intendersi connesso al richiamo alla contrattazione aziendale, che prevedeva detta voce retributiva. Al contrario, essendo già presente nei singoli contratti di assunzione il rinvio agli istituti riconosciuti a livello aziendale, l'esplicita menzione delle quattordici mensilità ha un senso proprio solo a riconoscerle carattere di diritto specifico attribuito ai lavoratori.

Consegue da ciò che debba essere dichiarato il diritto al mantenimento in capo ai ricorrenti, eccezion fatta per Francesco Busato (per il quale si veda oltre), delle voci retributive "premio di produzione", "assegno non assorbibile", "III° elemento" e della quattordicesima mensilità, con le modalità in essere sino al 31.3.2013, condannando la resistente al pagamento delle conseguenti differenze retributive, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulla somma via via rivalutata dalle singole scadenze al saldo.

Quanto alla particolare posizione di Francesco Busato, il quale risulta avere sottoscritto l'accordo integrativo del marzo 2013 in data 30.10.2013 (doc. 1 resist.), il diritto al mantenimento di dette voci retributive e la conseguente condanna della società resistente al relativo pagamento va pronunciato sino al momento della sottoscrizione da parte sua dell'accordo "separato", non potendo ricavarsi dall'adesione del medesimo all'accordo in questione la rinuncia alla domanda azionata in giudizio, in quanto comportamento non inequivocabilmente sintomo dell'abbandono della pretesa. Per il periodo successivo devono peraltro considerarsi ancora dovute le voci retributive "assegno non assorbibile" e "III° elemento", non essendo queste più previste dall'accordo integrativo (cfr. doc. 25 resist.) nonostante che, per quanto sopra argomentato circa il principio di irriducibilità della



retribuzione *ex art.* 2103 c.c., non potessero essere completamente soppresse in relazione ai lavoratori già assunti, in quanto parte della retribuzione ordinaria; si rammenta infatti che l'art. 2013 c.c. u.c. stabilisce il divieto di patto contrario alla regola di cui al 1° comma. Reputa invece il giudicante legittima la rideterminazione attraverso il nuovo accordo integrativo (per coloro cui l'accordo si applica) delle voci retributive riferite alla quattordicesima mensilità ed al premio di produzione, non incidente in modo significativo sulla misura della retribuzione anche in considerazione della diversa regolamentazione degli istituti non economici contenuta nell'accordo "separato". In relazione al periodo successivo all'1.11.2013 va dunque accertata la debenza in capo a Francesco Busato delle voci retributive "assegno non assorbibile" e "III° elemento", con condanna della resistente al pagamento delle conseguenti differenze retributive, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulla somma via via rivalutata dalle singole scadenze al saldo.

La domanda svolta in ricorso in via subordinata risulta assorbita dall'accoglimento di una delle domande proposte in via principale.

La complessità e novità delle questioni di causa costituisce anche ai sensi dell'art. 92 c.p.c. giustificato motivo per la compensazione integrale delle spese di lite.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, ogni contraria istanza disattesa:

- quanto al ricorrente FRANCESCO BUSATO, dichiara il diritto dello stesso al mantenimento in suo capo delle voci retributive PREMIO DI PRODUZIONE, ASSEGNO NON ASSORBIBILE, III° ELEMENTO e QUATTORDICESIMA MENSILITA' fino all'1.11.2013, ed in seguito dell'ASSEGNO NON ASSORBIBILE e del III° ELEMENTO, con le modalità in essere sino al 31.3.2013, condannando la resistente al pagamento delle conseguenti differenze retributive, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulla somma via via rivalutata dalle singole scadenze al saldo;



- quanto agli altri ricorrenti, dichiara il diritto al mantenimento in capo agli stessi delle voci retributive PREMIO DI PRODUZIONE, ASSEGNO NON ASSORBIBILE, III° ELEMENTO E QUATTORDICESIMA MENSILITA', con le modalità in essere sino al 31.3.2013, condannando la resistente al pagamento delle conseguenti differenze retributive, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulla somma via via rivalutata dalle singole scadenze al saldo;
- compensa le spese di lite tra le parti.

Riserva il deposito della motivazione in 60 giorni.

Venezia, 30.5.2014.

Il Giudice del Lavoro
dott. Anna Menegazzo

