

N. R.G. 353/2019



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE ORDINARIO DI TRENTO
sezione lavoro

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella persona fisica del magistrato dott.Giorgio Flaim pronunzia la seguente

SENTENZA

nella causa per controversia in materia di lavoro promossa con ricorso depositato in data 25.6.2019

d a

[Il contenuto di questa sezione è illeggibile a causa di una forte sfocatura o errore di scansione.]



rappresentati e difesi dall'avv. Sonia Guglielminetti pec
sonia.guglielminetti@pectrento.avvocati.it

ricorrente

c o n t r o

_____ s.p.a.

rappresentata e difesa dall'avv. _____

pec _____

convenuto

CONCLUSIONI DI PARTE RICORRENTE

“In via principale:

accertarsi e dichiararsi la nullità, illegittimità e/o inefficacia del recesso contrattuale di _____ srl dal CCA 2014-2016 relativo al PDR per i motivi indicati nel presente ricorso e/o per quelli diversi ed ulteriori che risulteranno in corso di causa; conseguentemente:

condannare la convenuta a corrispondere ai ricorrenti le somme relative ai PDR per gli anni 2015 e 2016 nella misura indicata a pag. 12 del CCA decurtata del 10% a titolo di tassazione e con onere a carico della convenuta di integrare e versare la relativa contribuzione previdenziale.

In via subordinata:

condannare la convenuta a corrispondere ai ricorrenti le somme relative ai PDR per gli anni 2015 e 2016 a titolo di danno da perdita di chances e nella misura indicata a pag. 12 del CCA decurtata del 10% a titolo di tassazione e con onere a carico della convenuta di integrare e versare la relativa contribuzione previdenziale.

In via ulteriormente subordinata:



condannare la convenuta a corrispondere ai ricorrenti le somme relative ai PDR per gli anni 2015 e 2016 a titolo di risarcimento danni nella misura indicata a pag. 12 del CCA decurtata del 10% a titolo di tassazione e con onere a carico della convenuta di integrare e versare la relativa contribuzione previdenziale.

Con vittoria di spese, diritti ed onorari'

CONCLUSIONI DI PARTE CONVENUTA

"Respingere la domanda avversaria, perché infondata in fatto e diritto, per i motivi esposti.

Condannare i ricorrenti alla rifusione delle spese di lite"

MOTIVAZIONE

le domande proposte dal ricorrente

I ricorrenti indicati in epigrafe –

premessi di aver lavorato nel biennio 2015-2016 alle dipendenze della società

..... s.r.l., successivamente incorporata nella società s.p.a.,

(attuale loro datore di lavoro e odierno convenuto) –

propongono domanda di condanna della società convenuta

s.p.a. (quale successore universale di s.r.l.) alla corresponsione del

premio di risultato annuale (PDR) *"nella misura indicata a pag. 12"* dell' *"Accordo*

integrativo "Premio di Risultato" 2014-2016 Rep. n. 2-2014 dd 29.12-2014" (doc. 19

fasc. ric.), in ragione di tre titoli, in via gradata:



I)

“nullità, illegittimità e/o inefficacia del recesso contrattuale” dall'accordo aziendale cit., che la società *XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX* s.r.l. ha comunicato con lettera del 6.7.2015 (doc. 20 fasc. ric.), sulla base di tre profili (alternativi):

- A) insussistenza del presupposto ex punto 3.1. accordo aziendale cit.,
- B) violazione di diritto quesito,
- C) abuso del diritto;

II)

“risarcimento danni” per “violazione dell’aspettativa” ex art. 1358 cod.civ.;

III)

risarcimento del “danno da perdita di chance”

(così nella narrativa, sebbene nelle conclusioni il titolo *sub* II) venga postergato a quello *sub* III).

le ragioni della decisione

1. in ordine al contenuto dell’ “Accordo integrativo “Premio di Risultato” 2014-2016 del 29.12-2014”

L’incertezza e la conseguente difficoltà di soluzione della controversia derivano soprattutto dalla assai scarsa qualità della tecnica di redazione dell’“Accordo integrativo “Premio di Risultato” 2014-2016 del 29.12-2014”, da cui derivano oscurità e finanche contraddizioni del testo dichiarato.

- - -

a)

Secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte (*ex multis* Cass. 22.3.2010, n. 6852; Cass. 12.11.2008, n. 27021; Cass. 19.3.2007, n. 6426), i contratti collettivi



postcorporativi (di diritto comune) vanno interpretati sulla base dei criteri di ermeneutica contrattuale di cui al codice civile; ciò nonostante la loro funzione normativa (conformare il contenuto negoziale di una pluralità di contratti individuali), in quanto costituiscono comunque atti di autonomia privata, il cui contenuto deve essere accertato secondo o almeno in riferimento all'intento dei loro autori, e non già, come avviene per l'interpretazione della legge, in base al ruolo che la regola svolge nell'ordinamento positivo.

b)

Come autorevolmente osservato in dottrina, le regole in tema di interpretazione del contratto contenute nel titolo del codice civile attinente i "*contratti in generale*" (artt. 1362-1371) – le quali costituiscono vere e proprie norme di legge la cui violazione è censurabile in Cassazione (*ex multis* Cass. 6.3.2018, n. 5288; Cass. 28.10.2016, n. 21888;) – hanno oggetto e scopo comune: si applicano ai segni con cui le parti hanno manifestato la volontà contrattuale (più frequentemente alle parole del testo dichiarato) per ricavarne un significato (in termini prima di risultato materiale, poi di effetti giuridici).

Tuttavia non operano allo stesso modo nella ricerca del significato di quei segni.

Un primo gruppo di regole (cd. di interpretazione soggettiva) cerca il significato corrispondente alla "*comune intenzione delle parti*", ossia a ciò che le parti hanno effettivamente voluto nel determinare il contenuto del contratto.

Può, però, accadere che, nonostante il corretto utilizzo delle regole di interpretazione soggettiva, non si riesca ad accertare la comune intenzione delle parti o perché risulta oscura o ambigua oppure emerge che su quell'aspetto non esiste alcuna comune intenzione delle parti. E' in presenza di questi presupposti che trova applicazione un secondo gruppo di regole (cd. di interpretazione oggettiva), il quale attribuisce alla



volontà manifestata dalle parti contrattuali un significato che la legge reputa obiettivamente congruo.

Dottrina e giurisprudenza (*ex multis* Cass. 15.5.2016, n. 14432; Cass. 24.1.2012, n. 925;) sono concordi nel ritenere che le regole legali di ermeneutica contrattuale sono governate da un principio di gerarchia, in forza del quale i criteri cd. di interpretazione soggettiva prevalgono su quelli cd. di interpretazione oggettiva, atteso che la determinazione oggettiva del significato da attribuire ai segni (solitamente parole) con cui le parti hanno manifestato (dichiarato) la volontà contrattuale non ha ragion d'essere quando la ricerca soggettiva consenta di individuare chiaramente la comune intenzione espressa dalle parti.

c)

Occorre, quindi, soffermarsi *in primis* sui criteri cd. di interpretazione soggettiva.

La norma cardine è rappresentata dall'art. 1362 co.1 cod.civ., il quale dispone: *"Nell'interpretare il contratto si deve indagare quale sia stata la comune intenzione delle parti e non limitarsi al senso letterale delle parole"*.

Come osservato in dottrina, questa disposizione presuppone che le parti abbiano espresso la loro volontà contrattuale mediante parole (ossia dichiarazioni e non già comportamenti concludenti), il che comporta l'esistenza di un testo costituito da parole.

La norma in esame contrappone i significati suggeriti dalla lettera del testo contrattuale (interpretazione testuale o letterale) a significati diversi estratti dalla ricerca dell'effettiva volontà delle parti (interpretazione psicologica, basata anche su criteri extratestuali), dando prevalenza a questi significati diversi.

Così viene descritta dalla stessa dottrina l'attività che l'interprete è tenuto a compiere:



i)

il punto di partenza obbligato è costituito dall'interpretazione letterale ossia basata sul significato espresso dalle parole del testo e dalle loro connessioni sintattiche secondo la lingua condivisa dalla comunità cui appartengono i contraenti;

ii)- a)

qualora il testo risulti oscuro o ambiguo, è inevitabile procedere all'interpretazione extratestuale ossia a individuare l' effettiva "*comune intenzione delle parti*" attraverso dati esterni al testo.

ii) – b)

Anche nell'ipotesi contraria, ossia in presenza di un testo chiaro e univoco, l'interprete è tenuto a verificare se sussistano o meno elementi extratestuali capaci di mettere in discussione il significato espresso dalle parole del testo e dalle loro connessioni sintattiche e di suggerire un diverso significato più aderente alla "*comune intenzione delle parti*".

In caso negativo l'interprete deve appagarsi del significato espresso dalla lettera del testo dichiarato.

Se, invece, l'interprete registra elementi extratestuali portatori di un possibile significato diverso, deve verificare se essi hanno il vigore semantico sufficiente a sovvertire il significato letterale e a individuare una "*comune intenzione delle parti*". In caso affermativo darà prevalenza al significato extratestuale, ma ciò esige che l'interprete motivi il sovvertimento con particolare forza e precisione perché la chiarezza letterale del testo fa presumere che il suo significato corrisponda alla volontà delle parti: il significato letterale è la regola e lo scostamento da esso, pur possibile, è l'eccezione che per accreditarsi richiede sostegni robusti.



Assai simile appare il più recente orientamento della Suprema Corte (*ex multis* Cass. 15.7.2016, n. 14432; Cass. 1.12.2015, n. 24421; Cass. 1.12.2014, n. 25480;), secondo cui la necessità di ricostruire la “*comune intenzione delle parti*” senza “*limitarsi al senso letterale delle parole*”, comporta che il dato testuale del contratto, pur rivestendo un rilievo centrale, non sia necessariamente decisivo ai fini della ricostruzione dell'accordo, giacché il significato delle dichiarazioni negoziali non è un *prius*, ma l'esito di un processo interpretativo che non può arrestarsi al tenore letterale delle parole, ma deve considerare tutti gli ulteriori elementi, testuali ed extratestuali, indicati dal legislatore.

La ricerca degli elementi extratestuali, da cui eventualmente desumere una comune intenzione delle parti diversa da quella emergente dalle parole del testo, deve avvenire ricorrendo agli altri criteri di interpretazione soggettiva diversi da quella letterale, vale a dire:

- ✓ l'interpretazione globale (o comportamentale) che deduce la comune intenzione delle parti dal loro comportamento complessivo, anche posteriore alla conclusione del contratto (art. 1362 co.2 cod.civ.), in base alla considerazione che le dichiarazioni negoziali conclusive non sono un fatto isolato;
- ✓ l'interpretazione sistematica, secondo cui “*le clausole del contratto si interpretano le une per mezzo delle altre, attribuendo a ciascuno il senso che risulta dal complesso dell'atto*” (art. 1363 cod.civ.), in base alla considerazione che le clausole concorrono a formare un tutto unitario e trovano quindi spiegazione nella coerente regolamentazione l'affare;
- ✓ l'interpretazione presuntiva delle espressioni generali, le quali, se usate nel contratto, “*non comprendono che gli oggetti sui quali le parti si sono proposte di contrattare*” (art. 1364 cod.civ.), vale dire riguardano solo gli interessi pratici che il contratto diretto a realizzare;



- ✓ l'interpretazione presuntiva delle indicazioni esemplificative, le quali, se espresse al fine di spiegare un patto, non presumono l'esclusione dei casi non espressi cui, secondo ragione, può estendersi lo stesso patto (art. 1365 cod.civ.).

Autorevole dottrina fa rientrare tra i criteri cd. di interpretazione soggettiva anche:

- ✓ l'interpretazione secondo buona fede (in senso obiettivo) (art. 1366 cod.civ.), che, imponendo alle parti l'obbligo di lealtà, esige che sia preservato il ragionevole affidamento sorto in ciascuna parte sul significato dell'accordo in relazione a quanto l'altra parte abbia lasciato intendere mediante le proprie dichiarazioni e il proprio comportamento valutati secondo la normale diligenza; in applicazione di questo criterio l'interprete è tenuto ad adeguare l'interpretazione del contratto al significato sul quale le parti, in relazione alle circostanze concrete, potevano e dovevano fare ragionevole affidamento; di contro deve scartare interpretazioni basate su espressioni letterali facenti parte del testo concordato, ma non rispondenti all'intesa raggiunta;
- ✓ l'interpretazione funzionale (art. 1369 cod.civ.), che prescrive di ricercare la "*comune intenzione delle parti*" in coerenza con la causa concreta di esso ossia alla luce della sintesi degli interessi perseguiti dalle parti mediante la stipulazione del contratto.

La più recente giurisprudenza della Suprema Corte sembra aderire a questo orientamento; infatti:

secondo Cass. 28.3.2017, n. 7927 (conf. Cass. 21.5.2019, n. 13603);, in tema di interpretazione del contratto, la comune intenzione dei contraenti deve essere ricercata avendo riguardo al senso letterale delle parole da verificare alla luce dell'intero contesto negoziale ai sensi dell'art. 1363 cod.civ., nonché ai criteri d' interpretazione soggettiva di cui agli artt. 1369 e 1366 cod.civ., e volti, rispettivamente, a consentire l'accertamento del significato dell'accordo in coerenza con la relativa ragione pratica o causa concreta e ad escludere - mediante comportamento improntato a lealtà ed a salvaguardia dell'altrui



interesse - interpretazioni cavillose deponenti per un significato in contrasto con gli interessi che le parti hanno voluto tutelare mediante la stipulazione negoziale; secondo Cass. 22.11.2016, n. 23701 (conf. Cass. 6.7.2018, n. 17718;), l'elemento letterale, sebbene centrale nella ricerca della reale volontà delle parti, deve essere riguardato alla stregua di ulteriori criteri ermeneutici e, segnatamente, di quello funzionale, che attribuisce rilievo alla "ragione pratica" del contratto, in conformità agli interessi che le parti hanno inteso tutelare mediante la stipulazione negoziale.

- - -

a)

Venendo alla vicenda concreta in esame, è necessario in primo luogo accertare se, mediante il criterio dell'interpretazione letterale, ossia condotta alla luce del significato espresso dalle parole del testo e dalle loro connessioni sintattiche, sia possibile individuare, in modo chiaro e univoco, una comune intenzione negoziale delle parti in punto durata temporale dell'efficacia dell'accordo aziendale cit..

Secondariamente, ma in ogni caso (e non solo quando il testo risultasse oscuro o ambiguo), occorre verificare se sussistano elementi extratestuali (le conseguenze scaturenti dall'obbligo di buona fede, il comportamento complessivo delle parti, la causa concreta del contratto, l'applicazione dei criteri ex artt. 1363, 1364 e 1365 cod.civ.) in grado di mettere in discussione il significato espresso dalle parole del testo e dalle loro connessioni sintattiche e di suggerire un diverso significato più aderente alla "*comune intenzione delle parti*", che, secondo quanto dispone l' art. 1362 co.1 cod.civ., prevarrebbe sul primo.



b)

A)

Le evidenziazioni sono opera dello scrivente.

Da un lato sembra emergere la volontà delle parti di stipulare un negozio normativo avente "validità" rectius efficacia "*triennale (anni 2014-2015-2016)*".

Al punto 3 (pag. 8) hanno convenuto: "*Il presente accordo per definire il Premio di Risultato ha validità triennale (anni 2014-2015-2016)...*".

Più specificamente, i parametri per il calcolo del premio di risultato sono stati convenuti sul presupposto che l'accordo aziendale avesse efficacia triennale, come si evince da:

punto 4 (pag. 10): "*Come già detto, l'accordo relativo al presente PdR ha validità triennale e coprirà gli esercizi riferiti agli anni 2014-2015-2016. Il Premio di Risultato per ciascun anno sarà calcolato sulla base degli indicatori relativi alla parte comune e quelli relativi alla parte specifica per ciascuna Direzione...*".

Inoltre la determinazione quantitativa del premio di risultato è stata fissata in riferimento a tutti e tre gli anni 2014-2015-2016, come si evince da:

punto 5 (pag.11): "*L'importo complessivo, per il sesto livello contrattuale, resta pari a € 1.801,58 lordi. I tanti valori variano nel seguente modo e saranno validi per il triennio del corrente accordo...*";

punto 5 (pag. 12 primo rigo): "*importo complessivo per anni 2014-2015-2016*".

Ancora, mediante le pattuizioni ex punto 6 (pag. 13-17), le "*modalità di calcolo dei singoli parametri che compongono gli indicatori per la valorizzazione*" sono state fissate in riferimento a tutti e tre gli anni 2014-2015-2016, come si evince da:

pag. 14 ultimo rigo: "*Per il 2015 e il 2016 il limite percentuale dovrà crescere di un 1,0% rispetto all'anno precedente*";



punto 6.2.3, pag. 16: *“Oltre a rientrare nei criteri indicati è ragionevole pensare nell'attuale contesto aziendale di tali obiettivi possono essere valide per più anni... Step di raggiungimento: 2014 30%, 2015 60%, 2016 80%...”*

Step di raggiungimento: 3/anno nei prossimi 3 anni...

Step di raggiungimento: 3/anno per 2014, 2015, 2016...

punto 6.2.3, pag. 17: *“Step di raggiungimento: 3/anno per 2014, 2015, 2016...”*.

Eventuali modifiche al regolamento contrattuale sembrano richiedere il consenso di entrambe le parti stipulanti, alla luce delle previsioni:

ex punto 3 (pag. 8) secondo cui: *“Entro il 31 dicembre di ogni anno sarà possibile rivedere, in accordo con l'RSU, i parametri di calcolo del premio con la possibilità di definire almeno 1 (uno) degli indicatori relativi alla parte comune e 1 (uno) degli indicatori relativi alla parte specifica per ciascuna direzione, qualora l'azienda ne intravedesse la necessità per rendere l'azione produttivi aziendali più competitiva e/o in linea con direttive specifiche messe in merito dalla PAT”* (punto 3);

ex punto 3.1. (pag. 8) secondo cui: *“In caso di nuove direttive provinciali sul personale le parti si riservano di riaprire le trattative per ridefinire le eventuali modalità diverse di erogazione del PdR...”*;

B)

I contenuti precettivi *sub A*) sembrano contraddetti dalle previsioni;

ex punto 3.1 (pag. 8-9), in ordine alla *“ridefinizione annuale dell'imponibile complessivo aziendale da erogare come PdR”*: *“L'Azienda si riserva di ridefinire annualmente l'imponibile complessivo aziendale da erogare come PdR, sia in relazione alla disponibilità economico finanziaria della società, sia in relazione alle direttive dell'Ente controllante. Il PdR sarà erogato fino alla positività del Risultato Operativo di Bilancio dell'anno di competenza a cui il PdR fa riferimento”*;



ex punto 3.1. (pag. 9), in ordine alla facoltà dell'azienda di "risolvere anticipatamente" l'accordo aziendale: *"Infine anche a fronte di direttive e/o delibere provinciali, (ai sensi della L. 3/2006 art.33) l'azienda può decidere di risolvere anticipatamente il presente accordo"*;

ex punto 9 (pag. 21), in ordine alla "validità dell'accordo solo per il 2014": *"Fatto salvo l'impianto generale dell'Accordo le parti firmatarie concordano che la sua applicazione e validità è limitata all'anno 2014; e impegnano a rivalutare nel corso del 2015 l'applicabilità per i due anni successivi"*.

c)

In ordine all'efficacia temporale dell'accordo aziendale cit., particolarmente stridente appare il contrasto tra la previsione ex punto 3 che fissa esplicitamente la "validità" *rectius* efficacia "triennale (anni 2014, 2015 e 2016)" (e che viene ribadita nelle pattuizioni in tema di "modalità di calcolo dei singoli parametri che compongono gli indicatori per la valorizzazione", le quali sono state fissate in riferimento a tutti e tre gli anni 2014-2015-2016) e quella ex punto 9 che, in senso diametralmente opposto, stabilisce la "validità dell'accordo limitata solo per il 2014".

Non aiuta certo a superare l'aporia interpretativa che ne scaturisce la riserva contenuta in quest'ultima norma (*"Fatto salvo l'impianto generale dell'Accordo"*), attesa la sua manifesta genericità, mancando qualsiasi indicazione circa le clausole dell'accordo che ne costituirebbero "l'impianto generale".

Appare evidente che l'interpretazione letterale del testo di ciascuna delle due clausole conduce *prima facie* a risultati opposti di talché la loro interpretazione sistematica non chiarisce quale fosse la volontà delle parti in ordine all'efficacia temporale dell'accordo aziendale *de quo*.



Sovvengono in aiuto però due criteri ermeneutici, quello dell'interpretazione secondo buona fede (in senso obiettivo) ex art. 1366 cod.civ. e quello dell'interpretazione funzionale ex art. 1369 cod.civ. (ai quali, come si è già ricordato, la Suprema Corte attribuisce un particolare rilievo), secondo cui il contenuto precettivo del contratto deve essere individuato considerando il significato del testo sul quale le parti, in relazione alle circostanze concrete, potevano e dovevano fare ragionevole affidamento e che appare coerente con la causa concreta del contratto, ossia alla luce della sintesi degli interessi perseguiti dalle parti mediante il negozio.

In proposito occorre ricordare che secondo il disposto ex art. 44 CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione il premio di risultato deve essere *“calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa”*.

La necessità che i parametri di determinazione del premio di risultato si riferiscano ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti e a quelli legati all'andamento economico dell'impresa non può non ingenerare nelle parti stipulanti la consapevolezza che le pattuizioni in materia sono, anche alla luce delle finalità sottese al riconoscimento di un premio di risultato, particolarmente esposte alle sopravvenienze.

Peraltro ciò non può certo significare il venir meno del principio di indisponibilità unilaterale del *vinculum* (recepito dall'art. 1372 cod.civ.), specie quando, come nel caso in esame, intervengano gli accordi aziendali, previsti dal CCNL cit., diretti a definire *“gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato”*.



E' alle luce di queste considerazioni che deve essere individuato il significato precettivo delle due previsioni che, come si è visto, sembrano *prima facie* fissare termini di efficacia dell' accordo aziendale cit. nettamente diversi: la clausola 3 tre anni ossia 2014, 2015 e 2016, la clausola 9 un anno ossia 2014.

Orbene, come già illustrato diffusamente nel paragrafo b)A), l'efficacia triennale è sottesa all' intero contenuto del contratto, atteso che pressoché tutte le clausole (ad eccezione di quella *sub* 9) presuppongono e anzi spesso precisano esplicitamente che il loro contenuto è riferito al triennio 2014-2015-2016.

Una conferma (seppur non certo cristallina) si rinviene addirittura nella stessa clausola 9), allorquando fa "*salvo l'impianto generale dell'Accordo*", locuzione questa, che al di là della sua atecnicità, appare del tutto generica (come si è già rilevato) e, quindi, non può che riferirsi al contenuto precettivo di tutte le altre clausole dell'accordo.

Ne consegue che la previsione, presente nella stessa clausola 9), secondo cui "*le parti firmatarie concordano che la sua applicazione e validità è limitata all'anno 2014; e si impegnano a rivalutare nel corso del 2015 l'applicabilità per i due anni successivi*", appare diretta, nonostante il senso letterale delle parole utilizzate (che, come si è già ampiamente illustrato, non ha sempre e comunque un'efficacia vincolante, dovendo l'interpretazione letterale confrontarsi con i risultati scaturenti dagli altri criteri di interpretazione soggettiva), non già ad apporre all'accordo aziendale il termine finale al 31.12.2014, ma a costituire in capo alle parti un obbligo di rinegoziazione qualora nel secondo anno di efficacia dell'accordo stesso fossero sopravvenute circostanze in grado di porre in pericolo l'attuazione del principio, enunciato dal CCNL cit. secondo cui il computo del premio di risultato deve riferirsi "*ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di*



qualità, redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa";

lo si evince anche dalla specificazione che le parti si sono impegnate a "rivalutare", e non già a valutare *ex novo* (il che significa che una valutazione *rebus sic stantibus* per gli anni 2015 e 2016 vi è già stata), l'applicabilità dell'accordo nei due anni successivi.

d)

Minori difficoltà interpretative suscitano le altre due clausole in grado di incidere sulla stabilità triennale dell'accordo aziendale *de quo*.

Quanto alla previsione ex punto 3.1 (pag. 8-9), che attribuisce alla società datrice alla facoltà di "*ridefinire annualmente l'imponibile complessivo aziendale da erogare come PdR, sia in relazione alla disponibilità economico finanziaria della società, sia in relazione alle direttive dell'Ente controllante. Il PdR sarà erogato fino alla positività del Risultato Operativo di Bilancio dell'anno di competenza a cui il Pdr fa riferimento*", non si tratta di un diritto meramente potestativo (il che sarebbe in palese contrasto con altra clausola del contratto, quella *sub* punto 5, con cui le parti hanno fissato l' "*importo complessivo per anni 2014-2015-2016*" del premio di risultato secondo "*valori validi per il triennio del corrente accordo*").

Infatti la legittimità del suo esercizio è subordinata alla ricorrenza, in via alternativa, di due presupposti giustificativi.

Il riferimento alla "*disponibilità economico finanziaria della società*" non può certo essere inteso nel senso di attribuire rilevanza a qualsiasi mutamento di condizione (anche considerando che tra i parametri di computo del premio di risultato vi sono i criteri di parte comune, i quali riguardano indicatori contenuti nel bilancio della società), ma solamente a circostanze eccezionali in grado di escludere la possibilità di correlare il



riconoscimento del premio di risultato ai *“risultati legati all’andamento economico dell’impresa”*, come prescritto dal CCNL cit.;

appare evidente che l’onere di allegare e provare la ricorrenza di simili circostanze ricade sulla società datrice, costituendo i presupposti giustificativi dell’esercizio del potere.

Il riferimento alle *“direttive dell’Ente controllante”* non può che riguardare le ipotesi in cui la Provincia *adotti*, nell’ambito dell’esercizio (ovviamente legittimo, pena la disapplicazione dell’atto se assunto *iure imperii*, o la sua inefficacia se avente natura negoziale) atti diretti a vietare la corresponsione del premio di risultato nella misura convenuta dalle parti o a modificare radicalmente la situazione esistente al momento della conclusione dell’accordo.

Quest’ultima considerazione è pienamente conferente anche rispetto alla previsione ex punto 3.1. (pag. 9), secondo cui *“a fronte di direttive e/o delibere provinciali, (ai sensi della L. 3/2006 art.33) l’azienda può decidere di risolvere anticipatamente il presente accordo”*; infatti, se è diverso il contenuto del potere attribuito dalla società datrice (non solo *“ridefinire annualmente l’imponibile complessivo aziendale da erogare come PdR”*, ma addirittura recedere *ante tempus* dall’accordo aziendale), simile è il presupposto giustificativo, con la precisazione, importante, che, trattandosi di facoltà di recedere, la volontà espressa dalla Provincia *deve essere in grado* (sempre solo legittimamente, com’è ovvio) di vietare *tout court* la corresponsione del premio di risultato nella misura convenuta dalle parti.

2. in ordine al recesso comunicato dalla società datrice in data 6.7.2015

E’ ora possibile esaminare adeguatamente il merito della controversia.

Emerge *per tabulas* (doc. 20 fasc. ric.) che in data 6.7.2015 la società datrice ha comunicato il recesso dall’accordo aziendale cit. mediante le seguenti dichiarazioni: “...



come riportato al punto 3.1. I del suddetto accordo [“Accordo integrativo “Premio di Risultato” 2014-2016 Rep. n. 2-2014 dd 29.12-2014”]”, è facoltà dell’Azienda decidere di risolvere anticipatamente detto accordo a fronte di direttive e/o delibere provinciali che pongano l’Azienda in tale necessità. Pertanto trovandoci in tale condizione l’Accordo Integrativo suddetto è stato disdettato in data odierna”.

Orbene, in primo luogo, appare palese che la società datrice ha inteso esercitare la facoltà di recesso prevista dall’accordo aziendale cit; quindi, ad avviso della stessa convenuta, la società dante causa s.r.l. non ha inteso avvalersi del potere di “ridefinire annualmente imponibile complessivo aziendale e da erogare come PdR” attribuitogli dal punto 3.1., primo periodo dell’accordo aziendale *de quo*.

Inoltre, ritenendo che fosse necessario esercitare il recesso per far cessare l’efficacia dell’accordo aziendale, la stessa società dante causa ha considerato che quell’accordo fosse tuttora efficace, ritenendo, quindi, non ricorresse l’ipotesi prevista dalla clausola di cui al punto 9 dell’accordo aziendale.

Pur in mancanza nella lettera di recesso di un riferimento specifico, le parti convengono che la società s.r.l. ha esercitato la facoltà di recesso ex punto 3.1., ultimo periodo accordo aziendale cit. a seguito della nota a firma del dirigente generale del Dipartimento Organizzazione personale e affari generali della Provincia (doc. 23 fasc.ric.), avente il seguente tenore:

“Oggetto: rientro costi del personale per i provvedimenti 2013,

Con riferimento all’oggetto e facendo seguito alla corrispondenza e agli incontri intercorsi si conferma, come già anticipato a voce in occasione della riunione del 16 marzo u.s., che il monte spesa di personale derivante dall’attribuzione delle progressioni verticali e dei miglioramenti economici 2013, va recuperato agendo sulle voci di retribuzione accessoria di natura non indennitaria (superminimi, PdR, MBO) in



godimento da tutto il personale (preferibilmente in misura direttamente proporzionale al valore degli stipendi in godimento dal personale medesimo) e di trattamenti non dovuti ma corrisposti, al fine di garantire che le figure apicali e quelle maggiormente beneficiarie le attribuzioni non corrette contribuiscano in via prioritaria al rientro dei costi suddetti”.

Come si è già ricordato nel paragrafo precedente, il punto 3.1., ultimo periodo accordo aziendale cit. prevede che *“a fronte di direttive e/o delibere provinciali, (ai sensi della L. 3/2006 art.33) l’azienda può decidere di risolvere anticipatamente il presente accordo”.*

Inoltre si è pure ritenuto che il riferimento alle *“direttive e/o delibere provinciali”* non può che riguardare le ipotesi in cui la Provincia *“adotti, nell’ambito dell’esercizio (ovviamente legittimo, pena la disapplicazione dell’atto se assunto iure imperii, o la sua inefficacia se avente natura negoziale) di poteri in grado di vietare la corresponsione del premio di risultato o di modificare profondamente la situazione esistente al momento della conclusione dell’accordo.*

Nulla di tutto questo risulta essersi verificato nel caso in esame.

In primo luogo la nota del dirigente del Dipartimento Organizzazione personale e affari generali è diretta a sollecitare *“la società Network s.r.l. a recuperare somme versate a titolo di progressioni verticali e miglioramenti economici indebitamente (verosimilmente perché le relative attribuzioni erano nulle per contrarietà a nome imperative). Quindi non costituiva atto di esercizio di un potere che vietasse la corresponsione ai dipendenti delle società Network s.r.l. del premio di risultato o determinasse una modifica della situazione esistente al momento della conclusione dell’accordo così radicale da porre in pericolo l’attuazione del principio, enunciato dal CCNL cit., secondo cui il computo del premio di risultato deve riferirsi “ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità,*



redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa".

E' vero che il dirigente provinciale non si è limitato a rilevare la presenza degli indebiti, ma si è spinto a indicare le modalità con cui dovesse avvenire il recupero, ossia o "agendo sulle voci di retribuzione accessoria non indennitaria (superminimi, PdR, MBO) in godimento di tutto il personale" o sulle voci "di trattamento non dovuti ma corrisposti".

Tuttavia non risulta (e comunque manca qualsiasi allegazione in tal senso) che queste indicazioni siano state impartite nell'esercizio legittimo di un potere autoritativo diretto a vietare la corresponsione del premio di risultato (potere che nei confronti del personale che non ha ricevuto le somme versate indebitamente assumerebbe natura ablatoria di crediti scaturenti dall'accordo aziendale cit., anche se non ancora divenuti esigibili).

In mancanza, le indicazioni impartite dal dirigente provinciale costituiscono meri comportamenti del tutto inidonei a incidere sull'indisponibilità unilaterale del vincolo contrattuale o comunque a giustificare il recesso datoriale.

Ne consegue l'illegittimità, per difetto del necessario presupposto giustificativo, del recesso dall'accordo aziendale cit. comunicato in data 6.7.2015 dalla società s.r.l..

Quindi, stante l'assenza di contestazioni specifiche, da parte della società convenuta, in ordine alla sussistenza negli anni 2015 e 2016 dei presupposti previsti dall'accordo aziendale cit. ai fini della maturazione, da parte dei ricorrenti, del premio di risultato, deve essere dichiarato il diritto di costoro a ricevere il premio di risultato nelle misure indicate nell'atto introduttivo.

La società convenuta va condannata a corrispondere in favore dei ricorrenti le relative somme con le maggiorazioni ex art. art.429 co.3 cod.proc.civ. (con gli interessi legali



dovuti sul capitale via via rivalutato ogni fine anno secondo quanto stabilito in Cass. S.U. 29.1.2001, n.38), norma "risuscitata" dalla dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 22 co.36 L.23.12.1994, n.724 (Corte Cost.2.11.2000, n.459;).

Le spese seguono la soccombenza.

Ogni altra questione rimane assorbita.

P.Q.M.

Il tribunale ordinario di Trento - sezione per le controversie di lavoro, in persona del giudice istruttore, in funzione di giudice unico, dott. Giorgio Flaim, definitivamente pronunciando, ogni altra domanda ed eccezione rigettata, così decide:

- 1) Condanna la società s.p.a., quale successore universale di s.r.l., a corrispondere, in favore dei ricorrenti, a titolo di premio di risultato 2015 e 2016 previsto dall'accordo aziendale del 29.12.2014, le somme indicate nell'atto introduttivo, con il maggior danno da svalutazione liquidato sulla base della variazione percentuale degli indici ISTAT, intervenuta dalla data di maturazione del singolo credito fino ad oggi, e con gli interessi legali computati sulla somma così rivalutata e decorrenti dallo stesso termine *a quo* fino al saldo.
- 2) Condanna la società convenuta alla rifusione, in favore dei ricorrenti, delle spese di giudizio che liquida nella somma complessiva di € 2.5000,00, maggiorata del 15% per spese forfettarie ex art. 2 co.2 d.m. 10.3.2014, n. 55, oltre ad IVA e CNPA.

Trento, 3 ottobre 2019

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO

dott. Giovanni Zorzi

IL GIUDICE

dott. Giorgio Flaim

