



Tribunale Ordinario di Milano

Sezione Lavoro

Udienza del 04/10/2016 N. 2290/2016

Repubblica Italiana

In nome del Popolo Italiano

Il Giudice

Dr.ssa Laura Bertoli quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

Sentenza

nella causa promossa

da

M.S., M.B., M.A.S.,
M.E., D.T., S.B., G.D.,
C., T.C.F., M.S., L.
G.

A, tutti con il patrocinio dell'avv. PELAZZA GIUSEPPE e dell'avv. PELAZZA MARGHERITA ELISA, elettivamente domiciliato in VIA F. MELZI D'ERIL, 38 in MILANO presso il difensore avv. PELAZZA GIUSEPPE

RICORRENTE

Contro

SPA con il patrocinio dell'avv. GOFFREDO TOMMASO MASSIMO, elettivamente domiciliato in VIA LAMARMORA, 18 in MILANO presso il difensore avv. GOFFREDO TOMMASO MASSIMO

RESISTENTE

Con ricorso depositato in data 2.3.2016

Avente ad oggetto: differenze retributive



All'udienza di discussione i procuratori concludevano come in atti

**CONCISA ESPOSIZIONE DELLE RAGIONI
DI FATTO E DIRITTO DELLA DECISIONE**

I ricorrenti hanno chiamato in giudizio il proprio datore di lavoro, SPA, per ottenere il riconoscimento dell'indennità di coordinamento prevista dal contratto collettivo aziendale del 19.3.1992.

In particolare, i ricorrenti hanno allegato di svolgere le funzioni di autista coordinatore di squadra.

Essi hanno affermato che, essendo adibiti ad attività di conduzione con possesso della prescritta patente di categoria C, nell'esecuzione del servizio di raccolta e spazzamento loro affidato essi coordinano gli altri addetti: dando le opportune indicazioni direttive alla squadra; verificando il corretto funzionamento dei mezzi e la regolare presenza di tutti gli operatori componenti la squadra; documentando e segnalando, anche tramite la compilazione di appositi rapporti destinati all'azienda, anomalie nel servizio, disfunzioni e infortuni dei dipendenti; vigilando sull'osservanza della normativa in materia di sicurezza.

Così individuate le mansioni svolte, i lavoratori hanno evidenziato la equivalenza delle stesse con quelle contemplate nella definizione di conducente- caposquadra contenuta nell'accordo aziendale del 1992 (cfr. doc. 1 allegato 1 ricorrenti) e fatta propria dall'azienda in successivi atti regolamentari (cfr. doc. 3, art. 5.1, fascicolo ricorrenti).

Ritenendo quindi applicabile l'accordo aziendale del 19.3.1992 nella parte in cui prevede, per i coordinatori di squadra, la spettanza di una specifica indennità, i ricorrenti hanno chiesto la condanna dell'azienda al pagamento del dovuto, limitando la richiesta – quanto ai ricorrenti diversi



da Ferri -- ai periodi successivi alla firma, con la convenuta, di verbali di conciliazione nei quali i lavoratori avevano dichiarato di non avere nulla a che pretendere dal datore di lavoro per differenze retributive.

La convenuta si è tempestivamente costituita, chiedendo il rigetto del ricorso.

La società ha sostenuto che l'indennità di coordinamento di cui all'Accordo Aziendale del 19.3.92 era spettante solo fino alla introduzione del C.C.N.L. 2003.

Con detto ultimo CCNL, infatti, la classificazione del personale aveva previsto la possibilità di svolgimento di attività di coordinamento per i lavoratori che svolgono attività di conduzione e che sono inquadrati nel terzo livello.

Dopo tale data, in ragione di ciò, la società aveva ritenuto di non riconoscere l'indennità di cui all'Accordo Aziendale del 19.3.92 a coloro ai quali fosse stata assegnata la mansione di conducente di terzo livello, per i quali la possibilità di coordinamento era contemplata come tipica del livello di appartenenza e che quindi era da intendersi già remunerata con la corresponsione della retribuzione ordinaria, senza spettanza di indennità aggiuntiva alcuna.

La società ha poi riferito di avere mantenuto, quale condizione di miglior favore, il riconoscimento dell'indennità solo a quei lavoratori che già la percepivano prima del 2003, in quanto nominati coordinatori prima dell'entrata in vigore del nuovo C.C.N.L.

Solo per un mero errore, la stessa indennità era stata riconosciuta anche ad alcuni dipendenti che avevano acquisito le mansioni di conducente coordinatore dopo il maggio del 2003.

Amsa ha anche sostenuto che il contratto collettivo aziendale del 1992 fosse da ritenere caduto in desuetudine.



Infine, SPA ha eccepito la prescrizione quinquennale dei crediti retributivi rivendicati dai ricorrenti, sostenendo la sussistenza presso la stessa della tutela reale, con decorrenza, quindi, anche in corso di rapporto.

Ritenuto superfluo l'esperimento di attività istruttoria, all'esito della discussione orale all'udienza del 4.10.2016, il ricorso deve essere accolto, perché fondato, nei limiti di seguito precisati.

È pacifico che i ricorrenti effettivamente svolgano mansioni riconducibili a quelle proprie dell'autista coordinatore, secondo la definizione contemplata nell'accordo aziendale del 1992 (allegato 1).

Amsa sostiene che detto accordo sarebbe desueto e che, comunque, il successivo CCNL del 2003, nel disciplinare l'inquadramento del personale adibito ad attività di conduzione, avrebbe in sostanza abrogato il contratto aziendale quantomeno nella parte in cui esso prevedeva la spettanza di apposita indennità aggiuntiva per gli autisti coordinatori.

Entrambi gli argomenti non possono essere condivisi.

Sul punto, il Tribunale richiama e fa proprie le motivazioni già espresse, da altro giudice di questa sezione, in causa analoga alla presente. Si richiama ex art. 118 disp att c.p.c. la relativa motivazione: *"nega SPA che l'Accordo Aziendale del 19.3.92 possa ancora applicarsi ai lavoratori assunti dopo l'introduzione del C.C.N.L. 2003, quali sono i ricorrenti. Ciò, in quanto, è stato dedotto dalla resistente come il C.C.N.L. del 1991 in precedenza applicato non prevedesse, per l'autista conduttore di automezzi, l'attività di coordinamento (cfr., in tal senso, il doc. 2 res.) e, in ragione di ciò, si era pervenuti alla stipulazione del menzionato Accordo Aziendale del 1992, volto a compensare le peculiari mansioni sopra descritte del coordinatore. In particolare, in tale ottica, la convenuta ha poi*



argomentato come tale indennità di cui all'Accordo Aziendale del 19.3.92 non avrebbe più avuto ragione di essere applicata in virtù del nuovo C.C.N.L. del maggio 2003, che, per il terzo livello professionale, ha previsto, per i lavoratori che svolgono attività di conduzione di automezzi per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente "C", anche la possibilità del coordinamento degli altri lavoratori, già provvedendo, dunque, a retribuire tale responsabilità. Potendosi dar atto di come quanto finora descritto circa le sedette modifiche alla contrattazione collettiva nazionale sia stato supportato dal lato documentale (cfr. doc. 1-3 res.), nel senso che, effettivamente, il C.C.N.L. del 2003 prevede la possibilità del coordinamento a differenza di quello del 1991, ciononostante non risulta persuasiva la tesi difensiva della SPA. Infatti, è pacifico in causa che la società, anche dopo tali innovazioni, ha continuato a far applicazione dell'indennità, innanzitutto, per coloro che fossero stati assunti quali autisti prima del maggio del 2003, per quanto si sostenga nella memoria come si sarebbe, però, trattato, in realtà, unicamente di una condizione di miglior favore riconosciuta per l'anzianità, senza, però, in tal caso, produrre alcun documento a supporto del fatto che l'Accordo Aziendale del 19.3.92 non sarebbe più stato in vigore da 2003 e a sostegno del fatto che l'indennità sarebbe stata riconosciuta agli assunti in precedenza a titolo premiale o di miglior favore in ragione della loro anzianità e non, invece, ancora, piuttosto, per le mansioni di coordinamento svolte, secondo quella che, del resto, era la ratio negoziale originaria (pacifica in causa) della concessione dell'emolumento. Non avendo assolto a tale onere della prova la convenuta, il comportamento posto in essere risulta, piuttosto, nel senso di un mantenimento in vigore dell'Accordo del 1992 in parola (insieme alla sua ratio causale originaria), non vedendosi come possa essere ritenuto passato in "desuetudine" un testo negoziale applicato a buona parte del personale.



Uguualmente, per una perdurante vigenza del menzionato accordo, si pone il riconoscimento delle indennità previste dallo stesso a ben 40 lavoratori assunti prima del maggio del 2003, ma che avevano acquisito le mansioni di autista coordinatore dopo l'entrata in vigore del C.C.N.L. 2003 (cfr. il prospetto allegato al verbale di causa del 27/6/16), non avendo fornito alcuna prova documentale e nemmeno alcun capitolo di prova sufficientemente specifico la convenuta per attestare come l'attribuzione di tale emolumento a costoro sarebbe, viceversa, dipeso da un mero errore aziendale (non proponendo nemmeno la resistente, per questi dipendenti, l'ottica premiale o di miglior favore, sostenuta, invece, come anticipato, per quelli che abbiano svolto il ruolo di autista coordinatore da periodo antecedente al maggio del 2003). La perdurante applicazione del citato Accordo del 1992 a tutti questi lavoratori - senza che sia dimostrato in alcun modo un riconoscimento dell'indennità a titolo di premio o quale condizione di miglior favore, nè l'errore aziendale nella compilazione delle buste paga - viene, in realtà, dunque, a confermare la vigenza del medesimo il periodo a giudizio (peraltro, disdettato solo in corso di causa con nota del 16/5/16: cfr. doc. 17 ric.), cosicché anche i ricorrenti possono ben trovare in quest'ultimo una fonte di riferimento per la verifica della correttezza degli emolumenti percepiti. Anche, dal lato dell'interpretazione teleologica, d'altronde, non vi è chi non veda come il fatto che il C.C.N.L. del 2003 preveda come "mera possibilità" l'attribuzione del coordinamento all'autista, senza introdurre variazioni retributive, implichi certamente pure la eventualità che, poi, la contrattazione aziendale possa venire a differenziare, nell'ambito della figura professionale, le spettanze retributive destinate agli autisti che abbiano la responsabilità del coordinamento rispetto a quelli che non l'abbiano, venendo una simile distinzione a corrispondere a criteri di ragionevolezza e proporzionalità. Certamente,



del resto, appare pienamente ragionevole che a chi siano affidati un ruolo di coordinamento di una squadra di raccolta, nonché la responsabilità dell'automezzo, spetti una maggiore retribuzione, non potendosi così argomentare che, in seguito all'entrata in vigore del C.C.N.L. 2003, vi siano motivi per ritenere un'abrogazione implicita o una desuetudine dell'accordo aziendale in parola, né per sostenere che quest'ultimo fosse condizionato, per volontà reciproca dei contraenti (presupposizione: cfr., ad es., Cass. Sentenza n. 5460 del 13/05/1993), alla mancata inclusione nella declaratoria del contratto nazionale delle mansioni di coordinamento, essendo piuttosto evidente scopo di tale atto di secondo livello quello di compensare dal lato economico chi svolgesse mansioni di coordinamento rispetto a chi non le svolgesse, con distinzione adeguata, non inclusa nemmeno nel C.C.N.L. 2003 (che, come anticipato, contempla la possibilità di coordinamento senza una diversificazione di retribuzione rispetto a chi non abbia tale compito nel terzo livello), trovando, perciò, pienamente logica la perdurante vigenza dell'Accordo Aziendale del 1992, che appare mantenere inalterata, dunque, la propria ratio originaria. Sicché, il fatto che il nuovo contratto collettivo del 2003 abbia previsto la possibilità del coordinamento a differenza del precedente del 1991 che non considerava tale opzione, non implica di per sé un'abrogazione implicita dell'accordo aziendale del 1992, ben potendo quest'ultimo rimanere in vigore per differenziare, tra gli autisti, coloro che abbiano svolto le incombenze di cui all'allegato 1 della normativa aziendale in parola, come di fatto accaduto per buona parte dei lavoratori della resistente, come sopra osservato. Pertanto, in conclusione, dovendosi ritenere ancora in vigore l'Accordo Aziendale del 19.3.92 per il periodo di causa e non essendovi ragioni per escludere i ricorrenti - che hanno svolto mansioni di autista coordinatore - dall'ambito dello stesso, occorre riconoscere ai medesimi l'indennità di



coordinamento richiesta, nei limiti della prescrizione quinquennale” (così Tribunale di Milano, sez. lavoro, dr. Di Leo, in RG 14240/2015).

Del resto, va ricordato che “Il rapporto tra il contratto collettivo nazionale e quello aziendale, regolato non in base a principi di gerarchia e di specialità proprie delle fonti legislative, ma sulla base della effettiva volontà delle parti sociali, si caratterizza in ragione di una reciproca autonomia delle due discipline (e di un loro diverso ambito applicativo), che ha trovato riscontro nel mondo sindacale anche nell'aspetto delle relazioni industriali. Ne consegue che, seppure il trattamento economico e normativo dei singoli lavoratori è nella sua globalità costituito dall'insieme delle pattuizioni dei due diversi livelli contrattuali, la disciplina nazionale e quella aziendale, egualmente espressione dell'autonomia privata, si differenziano tra di loro per la loro distinta natura e fonte negoziale con la conseguenza che i rispettivi fatti costitutivi ed estintivi non interagiscono, rispondendo ciascuna disciplina a regole proprie in ragione dei diversi agenti contrattuali e del loro diverso ambito territoriale” (così Cass. Sez. L, 18/09/2007 n. 19351).

In ordine all'eccezione di prescrizione quinquennale, sollevata dalla difesa di _____ va osservato che essa assume concreto rilievo solo con riguardo alla posizione del ricorrente Ferri.

Sul punto, la difesa dal lavoratore ha argomentato che, a seguito dell'entrata in vigore della c.d. legge Fornero, il mutamento delle tutele accordate al lavoratore in ipotesi di licenziamento illegittimo comporterebbe la sospensione del corso della prescrizione dei crediti retributiva sino alla cessazione del rapporto di lavoro.

La tesi, pur accolta da parte della giurisprudenza di merito, non è condivisa da questo Giudice.

Come noto, la prescrizione quinquennale inizia a decorrere in



pendenza del rapporto di lavoro, dal momento in cui il diritto può esser fatto valere, se il rapporto è assistito dalla garanzia dell'applicabilità del regime della stabilità reale (Cass. SU 13 febbraio 1984 n. 1073; Cass. SU 17 aprile 1976 n. 1268) e cioè, secondo le pronunce della Corte Costituzionale n. 63 del 1966, n. 143 del 1969 e n. 174 del 1972, nei rapporti garantiti dall'art. 1 legge n. 604/1966 e dall'art. 18 legge n. 300/1970.

Nel caso di specie, è pacifica l'applicabilità dell'art. 18 legge n. 300/1970 ai rapporti di lavoro intercorrenti tra le parti.

Come già sostenuto da questo Tribunale, in persona di diverso giudice, *"la riformulazione del sistema delle tutele dovuta alla L. 92/2012, ed in particolare la non esclusiva applicazione della misura ripristinatoria quale sanzione per l'invalidità del recesso nell'area di applicazione dell' art. 18 S.L. non comporta alcun mutamento sostanziale della regola. Invero, la evidente ratio della diversa soluzione (la decorrenza della prescrizione dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ove non operasse la garanzia della stabilità reale) è fondata sul metus del lavoratore nei confronti di un licenziamento ritorsivo, il quale" – come il discriminatorio, del resto – "come è noto è tuttora assistito dalla piena garanzia reale (art. 18, primo comma, S.L.)"* (così Tribunale di Milano, sezione lavoro, est Casella, 24.4.2014).

Conseguentemente, nella specie, con riguardo al ricorrente Ferri il termine di prescrizione ha iniziato a decorrere in costanza di rapporto ed è stato interrotto soltanto dalla messa in mora effettuata in data 13.5.2015 (della cui esistenza ed efficacia la stessa convenuta dà atto).

Con riguardo ai crediti di Ferri oggetto di questo giudizio e sorti in data anteriore al 13.5.2010, quindi, deve essere dichiarata la intervenuta prescrizione.



Per queste ragioni, in accoglimento del ricorso, s.p.a deve essere condannata al pagamento ai ricorrenti dell'indennità di coordinatore di squadra, per l'importo di euro 42,18 mensili lordi, oltre rivalutazione e interessi delle singole scadenze al saldo, con le decorrenze indicate in dispositivo (e impregiudicata ogni questione circa l'efficacia della disdetta del contratto collettivo aziendale inviata dall'azienda in data 28.5.2016, questione in merito alla quale il giudice non è chiamato a pronunciarsi).

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano in dispositivo.

Sentenza esecutiva.

Motivazione entro 60 giorni dal dispositivo.

P.Q.M.

Accoglie il ricorso e condanna la SPA a versare ai ricorrenti l'indennità di coordinatore di squadra, per l'importo di euro 42,18 mensili lordi, oltre rivalutazione e interessi delle singole scadenze al saldo, con le seguenti decorrenze per ciascun lavoratore:

dal 13.5.2010;

al febbraio 2014:

al giugno 2013;

ottobre 2013;

aprile 2014;

dal giugno 2013;

da agosto 2015;

da febbraio 2014;

da luglio 2013;

da ottobre 2013;



Condanna la SPA a rimborsare alla parte attrice le spese di lite, che si liquidano complessivamente in euro 259,00 per esborsi e euro 3500, oltre 15% per spese generali e oltre IVA, CPA.

Fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Milano, 4.10.2016

Il Giudice

Laura Bertoli