

N. R.G. 776/2021



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE di ANCONA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Arianna Sbano
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **776/2021** promossa da:

**MARIANGELI FRANCO, CONTI GIANNI, MONETA GRAZIA, GUIDI CINZIA,
PAOLINI LUCIANO, CECCARELLI GRAZIANO, BROCANI FABRIZIO,
GASPARRONI ANGELO, BALDONI FABIO, ANDREONI FABRIZIO,
AMBURGO GIANFRANCO E CAPUTO ROBERTO, tutti** rappresentati e difesi
dall'avv. CASONI PERUGINI ROBERTO elett.te dom.to in Fabriano, via Dante 71

ATTORE/I

contro

RFI SPA, MERCITALIA SRL, FERSERVIZI SPA, TRENITALIA SPA rappresentate
e difese dall'avv. prof. MARESCA ARTURO e dall'avv. NOCERINO ENZO elett.te
dom.to in Ancona via Giannelli 36

BONI SPA rappresentata e difesa dall'avv. CASELLA ANGELA, elett.te dom.ta in
domicilio digitale

LIBRA LS COOPERATIVA contumace

CONVENUTO/I

Viste le conclusioni di cui alle memorie depositate a seguito di provvedimento del Giudice
che ha disposto la trattazione scritta del giudizio, ricorrendone i presupposti di legge, nelle
modalità di cui all' art. 83 comma 7 lett. h) del d.l. 18/20

MOTIVAZIONE

I ricorrenti sono oggi tutti pensionati e hanno lavorato alle dipendenze di varie società
appartenenti al Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane (in particolare, i sig.ri Mariangeli e



Paolini per Mercitalia Rail S.r.l.; i sig.ri Moneta e Guidi per Ferservizi S.p.A.; i sig.ri Ceccarelli e Caputo per Trenitalia S.p.A.; il sig. Amburgo per RFI S.p.A.) ovvero per società che hanno svolto servizi di pulizia in base a dei contratti d'appalto con Trenitalia S.p.A. (in particolare, i sig.ri Conti, Baldoni e Andreoni per Boni S.p.A.; i sig.ri Brocani e Gasparroni per Libra L.S.).

I medesimi, premesso che con l'accordo del 18 febbraio 2021, le parti sociali hanno concordato il riconoscimento di una somma a titolo di una tantum per il periodo lavorato dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020 a copertura del mancato rinnovo del CCNL del 2016, lamentano di essere stati ingiustamente esclusi dal diritto di percepire le somme previste nell'accordo sindacale solo per aver cessato il loro rapporto di lavoro per pensionamento prima della data di stipula dell'accordo.

Per tale ragione, i lavoratori promuovono con il presente giudizio un'unica azione, ancorché diretta nei confronti dei rispettivi datori di lavoro, per richiedere il pagamento delle somme previste dall'accordo del 18 febbraio 2021. In via subordinata e limitatamente alle posizioni dei sig.ri Conti, Brocani, Gasparroni, Baldoni e Androni, viene promossa nei confronti di Trenitalia S.p.A. un'azione ex art. 29, comma 2, D.Lgs. 276/2003, per richiederne la condanna al pagamento in via solidale con i rispettivi datori di lavoro Boni S.p.A. e Libra L.S..

In particolare, in ricorso si sostiene che il diritto alla copertura economica sarebbe stato sancito dall'art. 3, comma 6, ccnl del 2016 (laddove veniva prevista la possibilità di un meccanismo che riconoscesse una copertura economica, dalla data di scadenza del contratto precedente) e che il pensionamento dei ricorrenti prima della stipula dell'accordo datato 18-2-2021 determinerebbe l'inapplicabilità delle clausole contrattuali che li escludono dall'una tantum istituito nel 2016, in mancanza di un apposito mandato alle organizzazioni sindacali che hanno siglato l'accordo nel 2021.

Si tratterebbe, in sostanza, di un diritto quesito in capo ai lavoratori di cui i sindacati non potevano disporre in assenza di espresso mandato.

Le società RFI Spa, Trenitalia spa, Ferservizi Spa e Mercitalia Rail srl si sono costituite in giudizio con la memoria del 22-12-2021 al fine di eccepire l'inapplicabilità dell'accordo datato 18-2-2021, nonché l'insussistenza della responsabilità solidale prevista dall'art. 29, comma 2, d.lgs. n. 276/2003.

Si è costituita in giudizio anche Boni Spa con la memoria del 30-12-2021 al fine di contestare l'applicabilità agli istanti del citato accordo del 18-2-2021 e chiedere, in via



subordinata, la riduzione delle somme vantate detraendo le somme già percepite a titolo di vacanza contrattuale. Libra l.s. cooperativa è, infine, rimasta contumace.

Al fine di inquadrare le questioni sottese al presente giudizio, è bene premettere il testo delle disposizioni contrattuali che trovano applicazione nel caso in esame.

L'accordo invocato da parte ricorrente, stipulato il 18.1.2021, stabilisce che *“con riferimento al confronto per il rinnovo del CCNL Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 16 dicembre 2016, le Parti condividono la necessità di giungere ad un'intesa finalizzata a riconoscere ai lavoratori una somma economica a copertura del triennio 2018-2020 che tenga conto dell'andamento del settore nell'intero periodo e ponga le basi per la prosecuzione del percorso relazionale in considerazione dell'evoluzione del settore della mobilità e delle attività ferroviarie...2. Ai lavoratori in forza nelle aziende che applicano il CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 16 dicembre 2016 alla data di stipula del presente accordo, ad integrale copertura del periodo 1° gennaio 2018 – 31 dicembre 2020, viene riconosciuto un importo lordo pro-capite una tantum nelle misure di seguito indicate:*

Gli importi dell'una tantum di cui sopra non avranno riflessi su nessun istituto contrattuale o di legge.. Dette somme saranno corrisposte in due tranches di pari importo con le retribuzioni dei mesi di aprile e giugno 2021, in proporzione ai mesi di servizio prestati nel periodo di riferimento, arrotondando a mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni...”.

L'altra disposizione posta a base del ricorso è l'art. 3 del CCNL del 16 dicembre 2016 il quale, dopo avere previsto, che *“3. Le proposte per il rinnovo del c.c.n.l. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza e secondo le modalità previste in materia dalla Parte terza (titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria ed aziendale) degli accordi interconfederali di cui all'art. 2 del presente c.c.n.l. 4. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. 5. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti il presente c.c.n.l. non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione, la parte interessata*



può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto” stabilisce che “6. Al rispetto dei tempi e delle procedure di rinnovo del presente c.c.n.l. è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica nella misura e secondo le modalità che saranno stabilite entro la vigenza del presente accordo, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo”.

Orbene, analizzando per primo l'accordo del 2021, questo è chiaro che nel delimitare la platea dei soggetti beneficiari dell'una tantum a quanti in servizio al momento della stipula dell'accordo medesimo (così, d'altronde, come sembra riconoscersi in ricorso in cui si lamenta l'esclusione da tale emolumento).

L'espressione “*ai lavoratori in forza nelle aziende ... alla data di stipula del presente accordo*” contenuta nell'accordo, non può, infatti, che essere interpretata per il suo significato letterale, per cui l'erogazione dell'emolumento è subordinata all'attualità del rapporto di lavoro alla data di stipula dello stesso. Significativamente, inoltre, viene previsto che le somme verranno corrisposte con le retribuzioni di aprile e giugno 2021, con ciò presupponendosi la persistente vigenza del rapporto di lavoro.

D'altronde, al momento della stipula dell'accordo, le parti sindacali erano prive di potere rappresentativo in relazione a soggetti ormai pensionati, usciti dal mondo del lavoro.

Né diversamente potrebbe ritenersi per il fatto che si è previsto che tale accordo venisse allegato al CCNL del 2016, in quanto tale allegazione appare solo indicativa del fatto che l'accordo del 2021 si collega a quello precedente, al fine di regolare il periodo successivo alla sua scadenza ma solo con riguardo all'erogazione dell'una tantum. L'accordo del 2021 non è, dunque, integrativo del CCNL del 2016 come sostengono i ricorrenti nelle note conclusionali, atteso che quest'ultimo ha cessato la propria efficacia il 31 dicembre 2017.

Ritiene, tuttavia, parte ricorrente che il diritto a tale erogazione sarebbe sorto e, quindi, sarebbe quesito, in base al citato art. 3.

Ebbene, tale disposizione si limita a disciplinare la procedura di rinnovo e prevede, con formulazione, per la verità, poco chiara e leggibile, la possibilità per le parti sociali di riconoscere una copertura economica per il periodo successivo alla scadenza del contratto in favore dei lavoratori in servizio alla data della stipula dell'accordo di rinnovo, purchè si siano rispettati i tempi e le procedure di rinnovo previste dal medesimo ccnl.

Dunque, le parti hanno sostanzialmente, previsto due ipotesi: 1) se alla scadenza del contratto del 2016, fosse già intervenuto il rinnovo del CCNL, non vi sarebbe stato alcun



periodo di carenza contrattuale e, conseguentemente, non si sarebbe determinata la necessità di prevedere emolumenti indennitari a copertura; 2) se, invece, alla scadenza del CCNL e come accaduto in passato, non fosse stata approvata l'intesa di rinnovo, ma a condizione che fossero stati rispettati i tempi della procedura di rinnovo senza giungere però alla tempestiva stipula dello stesso, si prevedeva la possibilità di riconoscere la copertura degli intervalli temporali scoperti tra il CCNL e il suo rinnovo in favore dei lavoratori in servizio alla data dell'accordo di rinnovo con accordo da stipulare entro la vigenza del ccnl 2016.

Dunque, sembra che con tale disposizione le parti abbiano voluto incentivarsi al rispetto dei tempi previsti per il rinnovo, pena la perdita del meccanismo di copertura contrattuale per il periodo di vacanza. In ogni caso, al di là di quella che sia la ratio di tale previsione, non risulta in alcun modo né che le parti, già nel 2016, avessero previsto come obbligatoria la copertura della vacanza per tutti coloro che fossero impiegati in quel momento, né che fosse solo la copertura per i soggetti in servizio alla data del rinnovo del CCNL ad essere condizionata al rispetto dei tempi e delle procedure di rinnovo.

Dunque, al momento della stipula dell'accordo del 2021, non sussisteva in capo ai ricorrenti alcun diritto quesito, illegittimamente escluso, senza mandato, dalle organizzazioni sindacali.

Al contrario, queste ultime hanno inteso, nella loro discrezionalità, tutelare soltanto le posizioni di chi fosse attualmente in servizio alla data dell'accordo.

La stessa Corte di Cassazione, del resto, ha più volte evidenziato (anche recentemente) che: *“Non esiste nel vigente ordinamento giuridico un principio di parità di trattamento economico dei lavoratori, che impedisca alla disciplina collettiva di prevedere in determinate situazioni una differenziazione della retribuzione pur a parità di categoria e di mansioni e che, pertanto, le parti sociali, nell'esercizio della loro autonomia collettiva, possono prevedere, in occasione del rinnovo di un contratto collettivo, che determinati aumenti della retribuzione, riconosciuti con effetto retroattivo, spettino unicamente ai lavoratori in servizio alla data del rinnovo, e non anche ai lavoratori cessati dal servizio a tale data, ancorchè in servizio nel precedente periodo, relativamente al quale siano stati (retroattivamente) attribuiti i miglioramenti retributivi”* (Cass. civ. Sez. lavoro, sentenza 25-10-2021, n. 29906).

Medesimi principi possono, poi, desumersi dalla sentenza n. 554/2021 della Cassazione che ha ritenuto condivisibile quanto affermato nella sentenza impugnata, la quale aveva



“affermato che l'espressione "in forza" utilizzata dalle parti collettive implicava necessariamente l'attualità del rapporto di lavoro al momento del rinnovo del precedente contratto collettivo, con la conseguenza che la una tantum non poteva essere riconosciuta con riferimento a quei periodi in cui era in corso un rapporto di lavoro con un datore di lavoro diverso da quello con il quale era instaurato il rapporto di lavoro al momento del rinnovo del contratto collettivo; tale interpretazione era conforme al principio secondo cui il fenomeno della successione dei contratti collettivi non è assimilabile a quello di successione tra norme giuridiche, per cui il contratto collettivo posteriore non modifica l'assetto precedente ma sostituisce una nuova regolamentazione a quella divenuta inefficace per scadenza del termine o volontà degli stessi stipulanti; con la conseguenza che, per i rapporti di lavoro cessati nel vigore di una determinata fonte collettiva, i diritti attribuiti non possono essere influenzati dalla stipulazione dei successivi contratti il cui oggetto è limitato al rapporto di lavoro in atto; il datore di lavoro non era tenuto alla corresponsione dell'una tantum ai lavoratori che avessero cessato il loro rapporto di lavoro prima della data in questione oppure ai lavoratori assunti da data successiva (...).”

È interessante notare come quest'ultima sentenza si è pronunciata proprio in una fattispecie identica relativa al medesimo CCNL qui in esame, seppure in quel caso, l'una tantum era stato previsto nel contratto di rinnovo del 2012 (non a caso anch'esso allegato al precedente contratto, così come l'accordo del 2021).

Al contrario, alcun principio utile a dirimere la presente controversia si può desumere dalla pronuncia della Cassazione n. 4839/2001 citata in ricorso, atteso che in quel caso la Corte ha trattato della regola dell'intangibilità dei diritti quesiti, la quale deve essere osservata in caso di successione tra contratti collettivi di diverso livello, laddove nel caso in esame, come detto, i ricorrenti non possono vantare alcun diritto quesito in base al CCNL nazionale.

Solo nelle note conclusionali, poi, parte ricorrente afferma di avere diritto all'adeguamento della retribuzione per il periodo suddetto, atteso che il mancato adeguamento della retribuzione all'aumentato costo della vita nel corso del lungo periodo lavorativo è idoneo a rendere il percepito non più proporzionato al valore del lavoro.

Parte ricorrente, dunque, chiede il riconoscimento dell'una tantum, sotto il profilo della inadeguatezza della retribuzione ottenuta, ossia ai sensi dell'art. 36 Cost., citando quella giurisprudenza che, da un lato, ha ritenuto che il mancato adeguamento della retribuzione all'aumentato costo della vita nel corso di un lungo periodo lavorativo sia idoneo a rendere



il percepito non più proporzionato al valore del lavoro, secondo la valutazione che le stesse parti inizialmente ne avevano fatto, con un'inevitabile ricaduta anche sul mantenimento dell'idoneità ad assolvere alle funzioni di soddisfacimento delle esigenze di vita, dall'altro, ha affermato che nell'ambito della determinazione parametrica della giusta retribuzione ex art. 36 Cost., non è vietato al giudice del merito di far riferimento all'occorrenza anche ad un contratto collettivo successivo.

Ebbene, si tratta all'evidenza di una domanda nuova, come tale inammissibile, essendo fondata su di una nuova allegazione, non evincibile dal ricorso, ossia l'insufficienza della retribuzione.

Ad ogni modo, si deve brevemente osservare come, da un lato, il periodo di scoperta dal rinnovo del contratto non sia stato così lungo per i ricorrenti (da 17 ad un massimo di 33 mesi all'incirca) da ritenere, di per sé, essere venuta meno la sufficienza della retribuzione, dall'altro, come alcun riferimento si evinca dal tenore dell'accordo del 2021 circa la necessità di adeguare la retribuzione ai parametri dell'art. 36 Cost., apparendo, piuttosto, la finalità dell'una tantum quella di conservare il potere di acquisto e porre le basi per la futura contrattazione.

Il ricorso va, dunque, complessivamente respinto con assorbimento delle ulteriori questioni sollevate dalle convenute.

Considerata la novità in concreto della questione, sussistono eccezionali motivi per compensare le spese di lite tra le parti.

P.Q.M.

Il Giudice del lavoro, definitivamente decidendo nella causa n. 776/2021 R. G. Lav., così provvede:

- a) Respinge il ricorso;
- b) Compensa le spese di lite.

Ancona, 8 dicembre 2022

Il Giudice
dott. Arianna Sbanò
(atto sottoscritto digitalmente)

