



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI TORINO

SEZIONE LAVORO

Composta da:

Dott. Giancarlo Girolami PRESIDENTE
Dott. Rita Mancuso CONSIGLIERE Rel.
Dott. Michele Milani CONSIGLIERE
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro iscritta al n.ro 64/2017 R.G.L.
promossa da:

[REDACTED], c.f. **[REDACTED]**, rappresentato e
difeso dagli avv. Andrea Porceddu e Elena Bonomelli ed
elettivamente domiciliato presso lo studio del primo in Genova,
Via Domenico Fiasella 1/22, giusta procura in atti

CONTRO
APPELLANTE

CASINO DE LA VALLEE spa, c.f. 01045790076,
rappresentata e difesa dall'avv. Andrea Giunti ed elettivamente
domiciliata presso il suo studio in Saint Christophe (AO),
località Grande Charrière 46, Torino giusta procura in atti

APPELLATA

Oggetto: differenze retributive.

CONCLUSIONI

Per l'appellante: come da ricorso depositato il 3.2.2017

Per l'appellata: come da memoria depositata il 28.9.2017

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 14.6.2016 diretto al Tribunale di Aosta il sig. **[REDACTED]** conveniva in giudizio il CASINO DE LA VALLEE Spa esponendo: - di lavorare alle sue dipendenze sin dal 28.2.1986; - di aver percepito sin dall'assunzione, oltre alla 14^a mensilità, il premio di produzione erogato dapprima in misura variabile e poi in misura fissa secondo gli accordi aziendali succedutisi nel tempo; - che l'accordo aziendale stipulato il 19.5.2014 e approvato dai lavoratori a seguito di referendum aveva previsto, per il periodo da maggio a dicembre 2014, diverse misure volte a ridurre il costo del lavoro (riduzione della retribuzione mensile lorda secondo un criterio di progressività, pagamento di metà della 14^a mensilità, esonero dell'azienda dal versamento delle somme dovute al Fondo di Previdenza integrativo), stabilendo al contempo la riduzione dell'orario settimanale di lavoro da 36 a 32 ore; - che conformemente a tale accordo la sua retribuzione era stata ridotta fino a dicembre 2014; - che a gennaio 2015, permanendo la situazione di crisi, l'azienda aveva tentato, ma vanamente, di pervenire ad un nuovo accordo con le co.ss. e a giugno 2015 aveva disdetto gli accordi aziendali sul premio aziendale, la

14^o mensilità, il Fondo di Previdenza integrativo e sulle maggiorazioni per il lavoro notturno e festivo notturno; - di essersi dimesso, il 10.9.2015, dal sindacato SNALC ci fino ad allora aveva aderito e che, fra gli altri, aveva stipulato l'accordo aziendale del maggio 2014; - che il 24.9.2015 era stato stipulato fra l'azienda e le OO.SS. un nuovo accordo aziendale, anch'esso approvato a seguito di referendum fra i lavoratori, con il quale erano state previste per il periodo 1.10.2015-31.12.2017, misure per il contenimento del costo del lavoro analoghe a quelle dell'accordo del maggio 2014; - che con lettera del 18.11.2015 indirizzata al CASINO aveva contestato la legittimità delle disdette degli accordi aziendali e manifestato la propria contrarietà all'accordo del 24.9.2015, accordo che però l'azienda gli aveva applicato sin dall'ottobre 2015 nonostante egli avesse continuato ad osservare l'orario di lavoro "pieno" di 36 ore anziché quello ridotto di 32 ore settimanali. ●

Tanto premesso, il M. deduceva sia l'illegittimità della disdetta, da parte del CASINO, degli accordi aziendali sopra citati in ragione della brevità del preavviso sia, in ogni caso, l'inapplicabilità nei suoi confronti dell'accordo aziendale del settembre 2015 e chiedeva pertanto la condanna della convenuta a corrispondergli il premio di produzione nella misura fissa mensile di € 680 01 mensile e la 14^o mensilità nella misura integrale, a restituirgli quanto indebitamente trattenuto a decorrere da ottobre 2015 ed a versare per intero i contributi dovuti al Fondo di Previdenza integrativo.

Il CASINO DE LA VALLEE spa si costituiva con memoria eccependo la carenza di interesse ad agire in capo al M. ed il suo difetto di legittimazione attiva quanto alla domanda concernente il versamento dei contributi al Fondo di Previdenza, chiedendo comunque nel merito l'integrale reiezione del ricorso perché infondato.

Senza lo svolgimento di attività istruttoria, il Tribunale di Aosta con sentenza in data 29.7.2016 respingeva il ricorso del M. e compensava le spese processuali.

Avverso tale sentenza, depositata il 5.8.2016, proponeva appello il sig. M. con ricorso depositato il 3.2.2017, chiedendone l'integrale riforma sulla base di motivi variamente articolati, con l'accoglimento delle conclusioni originarie e col favore delle spese del doppio grado.

Resisteva il CASINO DE LA VALLEE spa che costituì con memoria depositata telematicamente il 28.9.2017 riproponeva le eccezioni preliminari sopra dette e chiedeva comunque nel merito il rigetto del gravame e la conferma della sentenza impugnata.

All'udienza di discussione del 10.10.2017, dopo l'intervento dei difensori delle parti, la Corte pronunciava la presente sentenza dando lettura del dispositivo deliberato.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il Tribunale ha respinto le domande proposte in giudizio dal M. avendo ritenuto sulla base di diverse pronunce della Cassazione:

- (a) che i contratti collettivi aziendali fossero applicabili a tutti i lavoratori dell'azienda, salvo che nei confronti di coloro che avevano aderito alle OO.SS. dissenzienti, ipotesi nel caso non ricorrente dato che nessuna organizzazione sindacale aveva espresso il proprio dissenso rispetto all'accordo aziendale del 24.9.2015;
- (b) che fosse legittima l'applicazione di tale accordo anche al M. [REDACTED] tanto più che nei suoi confronti erano sempre stati applicati i contratti aziendali succedutisi nel tempo e richiamati dalla lettera di assunzione e che la sua domanda concerneva istituti tipici della contrattazione aziendale (14^a mensilità, premio di produzione), non "coperti" dalla garanzia costituzionale dell'art. 36 Cost.;
- (c) che non sussisteva alcun diritto del ricorrente a mantenere il precedente trattamento più favorevole, dato che il contratto aziendale poteva essere sostituito da un successivo contratto aziendale anche peggiorativo, che il principio di "inderogabilità" del contratto collettivo nazionale riguardava unicamente il contratto individuale, che nel caso oltretutto non si poneva neppure un problema di "disponibilità" di diritti attribuiti dalla contrattazione nazionale stante l'assenza di un contratto nazionale di lavoro e la regolamentazione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle case da gioco ad opera esclusiva della contrattazione aziendale, che il M. [REDACTED] infine, ancorchè non più iscritto al sindacato SNALC,

- avendo aderito all'accordo precedente (del maggio 2014) e dunque era vincolato anche all'accordo successivo;
- (d) che non risultava violato l'art. 36 Cost., tanto più che il nuovo accordo, pur prevedendo una riduzione del trattamento economico, aveva contestualmente previsto una riduzione dell'orario di lavoro settimanale dei lavoratori.
- Nell'appello il M. [REDACTED] censura la sentenza del Tribunale deducendo:
- (1) di avere apertamente manifestato il proprio dissenso rispetto al contratto aziendale del 24.9.2015, sicchè se il contratto collettivo aziendale – secondo quanto ritenuto anche dalla Cassazione – non trova applicazione nei confronti del lavoratore aderente ad un sindacato "dissenziente", allo stesso modo non deve applicarsi al lavoratore che abbia dissentito e non abbia aderito all'accordo, derivandone diversamente una violazione della libertà sindacale dello stesso;
- (2) che l'accordo del 24.9.2015, in quanto introduce un trattamento peggiorativo rispetto a quello previsto dal suo contratto individuale di lavoro, non può comunque trovare applicazione nei suoi confronti, dato che è consentito alla contrattazione collettiva di introdurre modifiche *in peius* solo in presenza di un esplicito mandato conferito dal lavoratore al sindacato, mandato da lui non conferito ad

alcuna delle OO.SS. stipulanti il contratto aziendale in questione;

- (3) che il Tribunale ha errato nel ritenere che oggetto delle sue domande fossero "istituti tipici della contrattazione collettiva" svincolati dalla garanzia dell'art. 36 Cost., dato che sia il premio di produzione che la 14^a mensilità oltre che previsti dal suo contratto di lavoro (e pertanto istituti "indisponibili" da parte del sindacato in assenza di un espresso mandato da parte sua) erano stati riconosciuti dal CASINO a tutti i dipendenti per quasi trent'anni, divenendo elementi intangibili della retribuzione ex art. 2103 c.c., tant'è - quanto al premio di produzione - che in ordine al diritto dei lavoratori a percepirlo secondo determinati criteri era intervenuta una sentenza di questa Corte d'Appello e che tale premio, originariamente corrisposto in misura variabile e poi "forfettizzato" a decorrere dal 2006, era diventato un elemento fisso della retribuzione che ciascun dipendente aveva diritto di conservare;

- (4) che la disdetta aziendale del 18.6.2015 degli accordi collettivi precedenti doveva ritenersi illegittima sia perché non avrebbe potuto incidere su diritti ormai entrati a far parte del patrimonio di ogni lavoratore sia in considerazione della brevità del preavviso con cui detti accordi erano stati disdetati.

Nella propria memoria di costituzione la società appellata ha anzitutto riproposto l'eccezione di carenza ad agire in capo al MELATO, sostenendo in sintesi che, essendo stati legittimamente disdetati dal CASINO gli accordi aziendali precedenti, l'appellato, ove venisse ritenuto inapplicabile nei suoi confronti il nuovo accordo del 24.9.2015, verrebbe a ricevere un trattamento deteriore.

L'eccezione è infondata, dato che il M. non ha solo contestato l'applicabilità nei suoi confronti dell'accordo 24.9.2015 ma ha anche dedotto l'illegittimità delle disdette aziendali, pretendendo quindi l'applicazione della regolamentazione posta dagli accordi disdetati dall'azienda e anteriori al contratto aziendale del 24.9.2015, il che evidentemente esclude l'insussistenza in capo a lui dell'interesse ad agire ex art. 100 c.p.c.

L'appello del M. è però del tutto infondato.

In punto di fatto giova premettere quanto segue:

- (a) benché talune buste paga del M. riportino quale data di assunzione dell'appellante quella dell'1.1.2003 (v. ad es. doc. 5 M., ma diversamente doc. 2 M.), in assenza di un diverso contratto di lavoro mai prodotto in causa dall'appellata deve ritenersi che il M. sia stato assunto dal CASINO il 28.2.1986, essendo in atti la lettera di assunzione, quale portiere a part-time, con decorrenza appunto dal 28.2.1986, lettera che testualmente prevedeva (v. doc. 1 M.) che la retribuzione sarebbe stata quella

“contrattuale relativa al livello ed al tipo di contratto di lavoro” e che in considerazione del part-time al 60% tale orario di lavoro avrebbe inciso “conseguentemente in via proporzionale sui vari istituti contrattuali (ferie, festività, 14^a mensilità, gratifica natalizia, trattamento di fine rapporto, indennità di contingenza, premio di produzione, ecc.)”;

(b) è pacifico che l'appellante percepì il premio di produzione dapprima in misura variabile secondo quanto stabilito dall'art. 21 dell'accordo aziendale del 1990 (v. docc. 4 e 5 M.) e poi da gennaio 2005 nella misura fissa di € 680,01, premio dapprima denominato “indennità sostitutiva PP” (v. doc. 6 M.) e poi dal gennaio 2006, a seguito dell'accordo concluso il 28.12.2005 che lo aveva regolamentato, “ex premio di produzione” (v. docc. 7 e 8 M.);

(c) il 21.10.2013 intervenne fra il CASINO, le OO.SS. e le rappresentanze aziendali due accordi volti a fronteggiare la situazione di crisi e a ridurre il costo del lavoro (v. docc. 9 e 10 C.), accordi sulla base dei quali l'azienda avviò a novembre la procedura di licenziamento collettivo per 145 dipendenti (che si concluse con un accordo sindacale che, prevedendo quale unico criterio di scelta quello della prossimità al pensionamento, determinò il licenziamento, nel 2014 e 2015, di complessivi 37 dipendenti : v. docc. 13, 17 e 48-49 C.) e venne stipulato, fra il CASINO, le

OO.SS. CGIL, CISL, SAUT, SNALC, UIL ed UGL e le rappresentanze sindacali azienda i l'accordo 19.5.2014 che venne sottoposto a referendum ed approvato a maggioranza dai lavoratori (v. doc. 11 M. e docc. 41-47 C.);

(d) tale accordo prevedeva fra l'altro, limitatamente al periodo da maggio al dicembre 2014, la riduzione della retribuzione mensile lorda secondo un criterio di progressività (ma senza effetto ai fini della 13^a mensilità e delle ferie), il pagamento della 14^a mensilità per il 50% e l'esonero del CASINO dal versamento dei contributi al Fondo di Previdenza integrativo, stabilendo al contempo la riduzione dell'orario di lavoro da 36 a 35 ore settimanali;

(e) tale accordo ebbe regolare attuazione anche nei confronti del M. ██████ all'epoca ancora dirigente del sindacato SNALC, che infatti nel periodo da maggio a dicembre 2014 ebbe trattenuto in busta paga l'ammontare della riduzione della retribuzione “a scaglioni” prevista dall'accordo, ritornando da gennaio 2016 a percepire per intero la retribuzione (v. docc. 12-14 M. nonché doc. 47 C.);

(f) permanendo la situazione di crisi e la necessità di interventi per il recupero della produttività e la riduzione dei costi, ivi compreso il costo del lavoro, l'azienda da gennaio 2015 entrò di addiritte con le OO.SS. ad un

“contrattuale relativa al livello ed al tipo di contratto di lavoro” e che in considerazione del part-time al 60% tale orario di lavoro avrebbe inciso “conseguentemente in via proporzionale sui vari istituti contrattuali (ferie, festività, 14^a mensilità, gratifica natalizia, trattamento di fine rapporto, indennità di contingenza, premio di produzione, ecc.)”;

(b) è pacifico che l'appellante percepì il premio di produzione dapprima in misura variabile secondo quanto stabilito dall'art. 21 dell'accordo aziendale del 1990 (v. docc. 4 e 5 M.) e poi da gennaio 2005 nella misura fissa di € 680,01, premio dapprima denominato “indennità sostitutiva PP” (v. doc. 6 M.) e poi dal gennaio 2006, a seguito dell'accordo concluso il 28.12.2005 che lo aveva regolamentato, “ex premio di produzione” (v. docc. 7 e 8 M.);

(c) il 21.10.2013 intervennero fra il CASINO, le OO.SS. e le rappresentanze aziendali due accordi volti a fronteggiare la situazione di crisi e a ridurre il costo del lavoro (v. docc. 9 e 10 C.), accordi sulla base dei quali l'azienda avviò a novembre la procedura di licenziamento collettivo per 145 dipendenti (che si concluse con un accordo sindacale che, prevedendo quale unico criterio di scelta quello della prossimità al pensionamento, determinò il licenziamento, nel 2014 e 2015, di complessivi 57 dipendenti : v. docc. 13, 17 e 48-49 C.) e venne stipulato, fra il CASINO, le

OO.SS. CGIL, CISL, SAUT, SNALC, UIL ed UGL e le rappresentanze sindacali aziendali l'accordo 19.5.2014 che venne sottoposto a referendum ed approvato a maggioranza dai lavoratori (v. docc. 11 M. e docc. 41-47 C.);

(d) tale accordo prevedeva fra l'altro, limitatamente al periodo da maggio al dicembre 2014, la riduzione della retribuzione mensile lorda secondo un criterio di progressività (una senza effetto ai fini della 13^a mensilità e delle ferie), il pagamento della 14^a mensilità per il 50% e l'esonero del CASINO dal versamento dei contributi al Fondo di Previdenza integrativo, stabilendo al contempo la riduzione dell'orario di lavoro da 36 a 35 ore settimanali;

(e) tale accordo ebbe regolare attuazione anche nei confronti del M. [REDACTED], all'epoca ancora dirigente del sindacato SNALC, che infatti nel periodo da maggio a dicembre 2014 ebbe trattenuto in busta paga l'ammontare della riduzione della retribuzione “a scaglioni” prevista dall'accordo, ritornando da gennaio 2016 a percepire per intero la retribuzione (v. docc. 12-14 M. nonché docc. 47 C.);

(f) permanendo la situazione di crisi e la necessità di interventi per il recupero della produttività e la riduzione dei costi, ivi compreso il costo del lavoro, l'azienda da gennaio 2015 tentò di addividuare con le OO.SS. ad un

esercitato nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto e non vengano lesi i diritti inalienabili dei lavoratori derivanti dalla pregressa disciplina più favorevole ed entrata in via definitiva nel loro patrimonio" (v. Cass., nn. 24268/2013, 18548/2009 e 19351/2007).

L'assunto del [REDACTED] secondo cui il CASINO, nel disdettare gli accordi aziendali con efficacia dall'1.10.2015, avrebbe violato il criterio della buona fede in considerazione dell'"inadeguatezza" di un preavviso di soli tre mesi non può del resto essere condiviso, dal momento che la disdetta venne data dall'azienda, peraltro dopo aver tentato per diverso tempo di addivenire ad un nuovo accordo con le OO.SS., con un preavviso di oltre tre mesi, termine da ritenersi sufficientemente congruo e così valutato anche dalle OO.SS. stipulanti che, benché evidentemente legittimate in prima persona a denunciare il comportamento aziendale, non risulta abbiano mai contestato né il diritto della parte aziendale di recedere dagli accordi né una violazione, da parte del CASINO, dei criteri di buona fede e correttezza.

Errata è poi la prospettazione dell'appellante laddove sostiene - alla luce della giurisprudenza della S.C. richiamata dal Tribunale secondo cui il contratto collettivo aziendale non vincola i lavoratori appartenenti ad un sindacato esplicitamente dissenziente - che non appartenendo egli, al momento della stipula dell'accordo del 24.9.2015, ad alcuna delle OO.SS. stipulanti ed avendo anzi manifestato espressamente il proprio

dissenso rispetto a tale accordo lo stesso non poteva e non può applicarsi nei suoi confronti poiché "il sindacato rappresenta i lavoratori iscritti e se un lavoratore non è iscritto ad alcun sindacato è il lavoratore stesso, nell'ambito della propria libertà sindacale, a poter manifestare il proprio dissenso con il conseguente diritto di non vedersi applicare un nuovo accordo" (v. così pag. 9 appello).

Non v'è dubbio, irfatti, che ciascun lavoratore possa manifestare il proprio dissenso rispetto ad accordi aziendali stipulati da OO.SS. cui non aderisce, ma ciò non ha nulla a che vedere con l'esercizio della libertà sindacale e del diritto di attività sindacale che per sua natura postula una dimensione collettiva, ha ad oggetto la tutela degli interessi collettivi dei lavoratori e può fra l'altro esercitarsi nell'ambito delle associazioni sindacali costituite o eventualmente costituenda (cfr. art. 39, co. 1, Cost. e art. 14 e 19 e ss. St. Lav.): detto altrimenti, il diritto di ogni lavoratore di dissentire dalle scelte operate dalle organizzazioni sindacali, in quanto espressione di una posizione individuale e non degli interessi collettivi della comunità di lavoro aziendale, non è di per sé solo sufficiente ed escludere l'applicabilità (anche) nei suoi confronti del contratto aziendale, il quale, per costante giurisprudenza, trova applicazione nei confronti di tutti i lavoratori, anche se non iscritti alle oo.ss. stipulanti, proprio in ragione del fatto che al sindacato è rimessa la vaatizzazione "collettiva" della corrispondenza della regolamentazione

contrattuali agli interessi dell'insieme dei lavoratori (v. in termini Cass., nn. 2722/2013, 6044/2012 e 10353/2004).

Né, per altro verso, l'inapplicabilità al MELATO delle previsioni di cui all'accordo del settembre 2013 può affermarsi in ragione del fatto che la nuova disciplina collettiva ha previsto un trattamento economico meno favorevole rispetto ai precedenti accordi aziendali e che nessuno specifico mandato è stato in tal senso conferito dall'appellante alle OO.SS. s'ipulanti: pronunciandosi in relazione ad una fattispecie molto simile a quella che ci occupa (in quel caso ad un accordo aziendale del 1991 era succeduto, nell'ambito di una situazione di crisi aziendale, un altro accordo del 1997 che aveva previsto trattamenti peggiorativi) la S.C. ha infatti testualmente affermato: "una cosa è l'indisponibilità, da parte del sindacato, dei diritti soggettivi perfetti attribuiti da un determinato accordo collettivo, ed altra è la pretesa, da parte del lavoratore, di mantenere definitivamente acquisito il suo patrimonio un diritto nato da una norma collettiva che ormai non esiste più perché caducata o sostituita da una successiva contrattazione collettiva (...). Ciò perché le disposizioni dei contratti collettivi non si incorporano nel contenuto dei contratti individuali, dando luogo a diritti questi sottratti al potere dispositivo delle organizzazioni sindacali, ma operano invece dall'esterno sui singoli rapporti di lavoro, come fonte eteronoma di regolamento, concorrente con la fonte individuale, sicché, nell'ipotesi di successione fra contratti collettivi, le precedenti

disposizioni non sono suscettibili di essere conservate secondo il criterio del trattamento più favorevole (che attiene esclusivamente, ai sensi dell'art. 2017 cod. civ., al rapporto tra contratto collettivo ed individuale), restando la conservazione di quel trattamento affidato all'autonomia contrattuale delle parti collettive stipulanti, che possono prevederla con apposita clausola di salvaguardia. La stessa durata di un contratto collettivo rientra tra gli elementi disponibili da parte del sindacato, atteso che a questo soggetto è rimessa la valutazione 'collettiva' della persistente corrispondenza della norma collettiva agli interessi dei lavoratori associati e, mutata la situazione contingente, esso ben può decidere di non conservarne ulteriormente l'efficacia. Del resto, il nuovo contratto può risultare 'peggiorativo' in alcuni aspetti, ma evidentemente rispetto ad una situazione preesistente, mentre la nuova disciplina deve ritenersi corrispondente agli interessi degli associati rispetto alle situazioni sopravvenute. Unico limite del potere dispositivo del sindacato è costituito dal precetto dell'art. 36 Cost. (...). In applicazione di questi principi, non può essere messo in discussione il potere del sindacato di sostituire la precedente disciplina collettiva, anche con esito peggiorativo per il trattamento economico e normativo di tutti o alcuni lavoratori. Nella specie si tratta proprio ed esclusivamente della successione nel tempo di contratti collettivi, e non di disposizione di diritti patrimoniali già insorti nel patrimonio dei singoli lavoratori. (...) Parimenti errata è

l'ulteriore affermazione secondo la quale l'accordo del 1997 non sarebbe opponibile ai lavoratori dei quali le OCSS non avevano ricevuto specifico mandato. Premesso non essere contestato ... che i sindacati che hanno stipulato il contratto (peggiorativo) del 1997 sono gli stessi che sottoscrissero il contratto del 1991, priva di rilievo è la circostanza che i lavoratori odierني intimati fossero iscritti ad un'organizzazione sindacale che non ha partecipato alla stipulazione del contratto del 1997 (...). Al riguardo va ricordato il principio di diritto secondo il quale ove un contratto collettivo aziendale, stipulato dal sindacato per la tutela degli interessi collettivi dei lavoratori dell'azienda, venga successivamente modificato o integrato da un nuovo accordo aziendale stipulato dallo stesso sindacato, tutti i lavoratori che abbiano fatto adesione all'originario accordo, ancorchè non iscritti al sindacato, sono vincolati dall'accordo successivo e non possono invocare l'applicazione soltanto del primo (...). Dovendosi ritenere sussistente l'adesione dei non iscritti al contratto del 1991, per esserne stati anch'essi beneficiari, ne discende l'irrillevanza della mancata partecipazione all'accordo del 1997 della diversa organizzazione sindacale cui gli stessi erano iscritti" (v. così Cass., n. 13092/2007).

Deve peraltro osservarsi che gli accordi aziendali precedenti di cui il N. [REDACTED] invoca l'applicazione in quanto più favorevoli sono stati, corre sopra detto, legittimamente disdettagli dall'azienda, sicchè, anche a prescindere dal successivo accordo

del 24.9.2015, la pretesa dell'appellante, in quanto volta ad attribuire carattere di ultrattività ad accordi ormai venuti meno ed a mantenere un trattamento più favorevole non più vigente, si rivela del tutto infondata anche sotto questo profilo (v. in tema Cass., n. 4534/1998 che, pronunciata nell'ambito di una fatiscopia in cui una lavoratrice rivendicava il riconoscimento, sulla base di una prassi aziendale consolidata, di un premio di produzione previsto da un accordo aziendale ormai scaduto ha affermato: "L'accordo relativo al premio di produzione conteneva una scadenza precisa ... non risulta che fosse stata convenuta l'ultrattività dell'accordo. Né può richiamarsi il principio di conservazione del trattamento più favorevole, valido soltanto per le pectazioni individuali. La giurisprudenza della Corte è univoca nell'affermare che nell'ipotesi di successione di contratti collettivi, le precedenti disposizioni non sono suscettibili di essere conservate secondo il criterio del trattamento più favorevole, il quale riguarda il rapporto fra contratto collettivo e contratto individuale, restando la conservazione del trattamento più favorevole affidata all'autonomia contrattuale delle parti collettive stipulanti, che possono prevederla con apposita clausola ... il collegio osserva che se un contratto successivo può derogare al trattamento retributivo precedente, non possono sussistere ostacoli a che un mutamento in peius sia determinato dalla scadenza del contratto che quel trattamento stabilisca. In tale ipotesi il lavoratore non è, senza tutela, perché pur sempre operante il limite posto dall'art.

36 Cost. a garanzia del diritto ad una retribuzione equa e sufficiente).

Infondata di conseguenza, anche alla luce della giurisprudenza citata, è la prospettazione dell'appellante circa l'intangibilità del suo diritto a percepire gli istituti regolamentati dagli accordi disdetta dall'azienda e poi oggetto dell'accordo aziendale del 24.9.2015 perché previsti dal suo contratto individuale di lavoro: infatti, tale contratto (v. sopra), lungi dall'attribuire al [REDACTED] trattamenti particolari sui quali non avrebbe potuto incidere la contrattazione aziendale, si limitava a riconoscergli il trattamento economico stabilito dal contratto collettivo aziendale, richiarendo invero gli istituti previsti dalla stessa contrattazione collettiva, quali il premio di produzione e la 14^a mensilità, unicamente ai fini del loro riproporzionamento in relazione alla ridotta prestazione lavorativa concordata (partime del 60%).

E' dunque ovvio che, essendosi semplicemente stabilita l'applicabilità del contratto collettivo aziendale con relativi istituti, non si poneva né si pone la questione della intangibilità della retribuzione stabilita dal contratto individuale e quindi della conservazione del trattamento "più favorevole", e ciò è tanto più vero se solo si considera che lo stesso M. [REDACTED] aderì senz'altro all'accordo precedente del 19.5.2014 (stipulato anche dal sindacato SNALC cui allora aderiva) che recava previsioni analoghe a quelle poi previste dall'accordo del 24.9.2015 e chiede oggi il riconoscimento non del "premio di produzione" in

misura variabile previsto dall'accordo collettivo aziendale vigente al momento della sua assunzione, bensì l'ex premio di produzione" in misura fissa di cui al successivo accordo del 28.12.2005.

Nessuna rilevanza ha poi la sentenza n. 709/2004 di questa Corte richiamata dalla difesa del M. [REDACTED] dal momento che la stessa ha riguardato questioni del tutto differenti da quelle oggetto della presente causa, concernendo infatti unicamente la base di computo del premio di produzione spettante ai dipendenti del CASINO a decorrere dal luglio 1999 (v. doc. A.M.).

Gli unici diritti "intangibili" da parte della contrattazione collettiva sono i cd. diritti quesiti cioè i diritti già entrati a far parte del patrimonio del lavoratore perché relativi ad una prestazione di lavoro già resa o ad una fase del rapporto già esaurita, ma tale tutela – che non è estensibile "a *merz pretere alla stabilità nel tempo di normative collettive più favorevoli o di mere aspettative sorte alla s'iegua di tali precedenti regolamentazioni*" : v. Cass. n. 18548 e n. 24268 cit. – non è certo invocabile nel caso concreto, avendo l'accordo 24.9.2015 disposto solo per il futuro e, peraltro, per un periodo limitato di tempo.

In ordine al limite al potere dispositivo del sindacato costituito dalla garanzia della retribuzione equa e sufficiente di cui all'art. 36 Cost. (v. sul punto, in particolare, la sentenza S.C. n. 13092 e 4534 sopra cit.), deve rilevarsi che il M. [REDACTED] non ha mai dedotto, né nel ricorso introduttivo né nell'appello, di godere

attualmente, e comunque dall'ottobre 2015 in conseguenza dell'applicazione nei suoi confronti dell'accordo del settembre 2015, di una retribuzione complessivamente insufficiente, di talché deve escludersi che nel caso vi sia stata una violazione del precetto costituzionale.

La pretesa del M. [redacted] neppure può trovare accoglimento per il fatto che – come da lui dedotto – dall'ottobre 2015, vale a dire da quando il contratto 24.9.2015 ha avuto applicazione, egli ha reso una prestazione lavorativa pari a 36 ore settimanali e non a 32 ore come stabilito dal medesimo contratto : vero è che dai prospetti in atti (v. doc. 27 M.) risulta che egli ha osservato molto frequentemente un orario giornaliero superiore alle 6,24 ore, ma siffatta circostanza non ha a cun concreto rilievo ai fini di causa e ciò tanto più considerando che il CASINO, verificato il superamento dell'orario contrattualmente previsto, inviò il M. [redacted] a compensare le differenze di orario o usufruire dei permessi di riduzione orario (v. lettera 23.3.2016, sub doc. 29 M. e doc. 65 C.) e, a fronte della contestazione dell'odierno appellante, inviò lo stesso ad adeguarsi alle disposizioni contrattuali vigenti (v. lettera 18.4.2016, doc. 31 M. e doc. 67 C.).

Per le medesime ragioni sopra enunciate in relazione agli istituti retributivi va infine rilevata l'infondatezza anche della domanda dell'appellante volta ad ottenere l'integrale versamento, da parte del CASINO, del e quote al Fondo di Previdenza integrativo previsto dall'art. 24 del contratto aziendale (v. doc. 32 M.),

domanda in relazione alla quale il M. [redacted] difetta peraltro – come eccepito dalla parte appellante – di legittimazione attiva, avendo l'obbligazione contributiva quale soggetto attivo il Fondo stesso (dotato, come si evince dal suo Statuto prodotto quale doc. 65 del CASINO, di piena soggettività giuridica anche per quanto concerne la riscossione dei contributi) e quale soggetto passivo la datrice di lavoro, tenuta secondo le previsioni del contratto aziendale cit. al versamento dei contributi al Fondo stesso.

L'appello, per l'insieme dei motivi fin qui esposti, va quindi integralmente respinto, con conseguente integrale conferma della sentenza impugnata.

La soccombenza dell'appellante comporta, ex art. 91 c.p.c., la condanna dello stesso a rimborsare all'appellata le spese del presente grado, spese che vengono liquidate come in dispositivo. Deve infine dichiararsi (ex art. 1, co. 17-18 L. n. 228/2012) la sussistenza delle condizioni per l'ulteriore pagamento, a carico dell'appellante, d'una somma pari a quella del contributo unificato dovuta per l'impugnazione.

P.Q.M.

Visto l'art. 437 c.p.c.,
respinge l'appello;

condanna l'appellante a rimborsare all'appellata le spese del presente grado, liquidate in euro 6.615,00 oltre rimborso forfettario, Iva e Cpa;

dichiara la sussistenza delle condizioni per l'ulteriore

pagamento, a carico dell'appellante, di un importo pari a quello del contributo unificato dovuto per l'impugnazione.

Così deciso all'udienza del 10/10/2017

IL CONSIGLIERE est.

IL PRESIDENTE

Dott. Rita Maria Mancuso

Dott. Giancarlo Girolami

