



TRIBUNALE DI BARI

- SEZIONE LAVORO -

REPUBBLICA ITALIANA IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Bari, in persona del giudice del lavoro dr. Luca Ariola, ha pronunciato – mediante lettura del dispositivo e della concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione – la presente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 15776 del Ruolo Generale degli Affari Contenziosi dell'anno 2016 – avente ad oggetto: altre ipotesi – vertente

tra

, tutti
rappresentati e difesi dagli avv.ti Enzo Augusto e Leonardo Goffredo, giusta procure a margine del ricorso;

ricorrenti

e

s.p.a e **s.r.l.** (già **s.p.a.**), in persona dei rispettivi legali rappresentanti *pro tempore*, rappresentate e difese dagli avv.ti prof. Arturo Maresca e Monica Grassi, come da procure speciali per atto del notaio Nicola Atlante di Roma del 10.3.2017 (per **s.p.a.** ed **s.r.l.**) e del 14.3.2017 (per **s.p.a.**), entrambe depositate nel fascicolo telematico;

resistenti

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

La presente sentenza viene redatta senza la concisa esposizione dello svolgimento del processo e con una motivazione limitata alla succinta enunciazione dei fatti rilevanti della causa e delle ragioni giuridiche della decisione, anche con riferimento a precedenti conformi, così come previsto dagli artt. 132 n. 4) c.p.c. e 118 disp. att. c.p.c., nel testo introdotto rispettivamente dagli artt. 45 e 52 della legge 18 giugno 2009, n. 69.

1. Tutti i ricorrenti sono ex dipendenti , attualmente in pensione. Essi assumono di aver diritto alla riduzione tariffaria sul consumo di energia elettrica in misura pari all'80% per 7.000 kWh annui (2.500 kWh annui per la sola ricorrente De Serio), in virtù di quanto stabilito da lungo tempo nella contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro e confermata al momento del pensionamento con una nota dell'azienda.

Gli instanti si dolgono del fatto che l'_____ sia receduta in modo unilaterale – e, a loro avviso, illegittimo – dal contratto collettivo, riconoscendo tramite accordo sindacale agli ex dipendenti ed ai loro superstiti, in sostituzione del predetto sconto, un importo lordo *una tantum* commisurato all'età anagrafica dei beneficiari. Essi sostengono che il diritto alla riduzione tariffaria dell'energia elettrica ha natura retributiva e rappresenta un elemento integrativo della pensione, per cui è da considerarsi “diritto quesito” per i lavoratori ormai in quiescenza, in quanto già entrato a far parte del loro patrimonio. Gli attori osservano inoltre che il predetto accordo sindacale non era loro opponibile, in quanto sottoscritto da organizzazioni sindacali non rappresentative dei pensionati, ma soltanto dei lavoratori attivi. jnu

Sulla scorta di tali premesse i ricorrenti rivendicano il mantenimento del proprio diritto alla riduzione tariffaria dell'energia elettrica, chiedendo che sia accertata l'inefficacia della disdetta comunicata dall'azienda. Essi chiedono che, accertato il loro diritto alla conservazione della riduzione dell'80% della tariffa di vendita della energia elettrica, le resistenti siano condannate, ciascuno per quanto di propria competenza, al ripristino immediato del diritto stesso, oltre al risarcimento del danno patrimoniale da essi patito. In via graduata hanno chiesto che sia accertato che la soppressione del diritto costituisce ingiustificato arricchimento a vantaggio della recedente, con la conseguente condanna delle resistenti alla corresponsione di un indennizzo dovuto per la correlativa diminuzione patrimoniale. In estremo subordine, infine, hanno chiesto la condanna di _____ s.p.a. e _____ s.r.l. al pagamento della somma riconosciuta a titolo di *una tantum* secondo i criteri stabiliti negli accordi intervenuti con l'azienda.

_____, _____ s.p.a., _____ s.r.l. e _____ s.p.a. si sono costituite contestando le avverse deduzioni e rivendicando la legittimità e la correttezza del proprio operato.

La causa è stata istruita solo documentalmente e, all'odierna udienza, è stata discussa e decisa nelle forme di cui all'art. 429 c.p.c.

2. La questione centrale della controversia attiene alla possibilità di qualificare la riduzione tariffaria oggetto di causa come elemento della retribuzione, sia pure di natura differita, e se quindi essa sia o meno entrata in modo definitivo nel patrimonio dei ricorrenti sino ad assumere la consistenza di vero e proprio “diritto quesito”.

2.1. Al riguardo il Tribunale ritiene di dover fare applicazione dei principi enunciati dalla Corte di cassazione nella sentenza n. 24268 del 28/10/2013 (e poi ribaditi nella sentenza n. 24533 del 30/10/2013, alla quale hanno fatto riferimento le parti nei rispettivi atti introduttivi) relativa ad una fattispecie per certi versi sovrapponibile a quella in esame.

La vicenda scrutinata dalla Corte nel citato arresto riguardava alcuni ex dipendenti della “Napoletana Gas” s.p.a. (poi incorporata in ENI s.p.a.), ai quali era stata riconosciuta un'agevolazione tariffaria sulle bollette del gas in virtù di accordi aziendali del 1980 e del 1984. Con accordo aziendale del 17 dicembre 1984, tuttavia, fu stabilito che a decorrere dal 1° aprile 1985 a tutti i dipendenti e pensionati che già godevano della fornitura del gas a tariffa agevolata, sarebbe stato corrisposto un assegno mensile, in sostituzione di tale beneficio. Venne altresì previsto che gli stessi dipendenti e

pensionati potessero mantenere la fruizione del gas a tariffa agevolata previa opzione da esercitare nel termine di novanta giorni. I ricorrenti scelsero il beneficio in natura.

Nel 2003, però, la datrice di lavoro comunicò che dal 1° luglio 2004 non avrebbe più riconosciuto ai dipendenti ed ai pensionati le particolari condizioni di tariffa ridotta previste dai precedenti accordi aziendali. Con accordo del 16 marzo 2004 venne sancita la caducazione di tutti i precedenti accordi in materia e, dandosi atto del venir meno, sia per i lavoratori in servizio che per i pensionati, della fornitura del gas a tariffa ridotta, si stabilì l'attribuzione, per i soli dipendenti in servizio alla data del 30 aprile 2004, di un importo *ad personam* non assorbibile di Euro 25,30 per quattordici mensilità in luogo della fornitura di gas a tariffa agevolata.

In questo modo i lavoratori che in precedenza avevano optato per il mantenimento del gas a tariffa ridotta rinunciando all'assegno *ad personam* si trovarono privi sia del beneficio in parola che di tale assegno.

La Corte d'appello, in riforma della decisione assunta in primo grado, aveva ritenuto che l'erogazione del gas a tariffa ridotta, in alternativa all'assegno, costituiva un beneficio avente natura retributiva, nella forma di retribuzione differita. Esso era entrato a far parte del patrimonio individuale di ogni singolo lavoratore alla stregua di un vero e proprio diritto quesito, insuscettibile di essere revocato unilateralmente dalla controparte. Pertanto, l'accordo aziendale del 16 marzo 2004 che aveva abrogato tale beneficio per i soli pensionati, senza alcuna contropartita, era inefficace nei confronti di questi ultimi.

La Corte di cassazione ha confermato la decisione assunta dai giudici di secondo grado condividendo in particolare l'idea che, in quel caso, i dipendenti che avevano optato per il diritto in natura erano stati privati di un diritto già entrato del proprio patrimonio e pertanto intangibile. Esso era infatti connesso alla loro prestazione lavorativa, era entrato a far parte a pieno titolo del sinallagma genetico del rapporto e di conseguenza nel patrimonio individuale di ogni singolo lavoratore, per cui non poteva essere revocato.

Richiamando la sua pregressa giurisprudenza (ossia Cass. 19351/07 e 18548/09), la Suprema Corte ha ricordato che «... *il contratto collettivo, senza predeterminazione di un termine di efficacia, non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, perché finirebbe in tal caso per vanificarsi la causa e la funzione sociale della contrattazione collettiva, la cui disciplina, da sempre modellata su termini temporali non eccessivamente dilatati, deve parametrarsi su una realtà socio economica in continua evoluzione, sicché a tale contrattazione va estesa la regola, di generale applicazione nei negozi privati, secondo cui il recesso unilaterale rappresenta una causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato*». Essa ha tuttavia sottolineato come «... *tutto ciò deve avvenire nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto e senza che, in caso di disdetta dello stesso, vengano lesi i diritti intangibili dei lavoratori, derivanti dalla pregressa disciplina più favorevole, entrati in via definitiva nel patrimonio dei lavoratori medesimi*», rilevando che nella specie era ravvisabile la violazione di detti criteri, giacché era stata prima offerta ai lavoratori la possibilità di optare per il beneficio in natura in luogo di

quello economico, per poi sopprimere il primo di tali benefici senza assicurare a coloro che nel frattempo erano stati collocati a riposo il corrispondente controvalore economico.

Inoltre, osserva la Corte, nel caso di specie era stato «... *leso un diritto già entrato a far parte del patrimonio dei lavoratori, essendo stato questo acquisito per effetto della rinuncia ad un emolumento retributivo previsto in via generale per tutti i lavoratori e della scelta irrevocabile del corrispondente beneficio in natura avente la funzione, secondo le parti sociali, di compensare la perdita economica*».

Di qui la Corte è pervenuta alla conclusione per cui non poteva «... *parlarsi di una mera aspettativa di conservazione di un beneficio contrattuale, ma di una posizione già consolidata, sulla quale non poteva incidere la determinazione unilaterale del datore di lavoro di recedere dai precedenti accordi, seguita dall'accordo aziendale del 16 marzo 2004*».

2.2. Applicando gli esposti principi al caso in scrutinio deve rilevarsi che, come rimarcato dalla difesa di parte resistente nella memoria difensiva [v. in particolare pag. 15], la situazione concreta che viene in rilievo in questo giudizio è sensibilmente diversa – e non per profili di secondaria importanza – da quella presa in esame dalla Corte di cassazione nel menzionato precedente. Ed infatti:

a) ai ricorrenti non è mai stato chiesto di scegliere fra il mantenimento del beneficio e l'attribuzione di una somma di denaro;

b) gli attori non hanno rinunciato ad alcun elemento retributivo per ottenere e/o mantenere lo sconto sull'energia;

c) la loro posizione non è discriminata rispetto a quella di altri.

Il fatto che l'azienda abbia proposto agli ex dipendenti ed ai superstiti l'erogazione di una somma *una tantum* in luogo dell'agevolazione tariffaria non è di per sé sintomatico del carattere corrispettivo del beneficio. L'erogazione trova infatti la sua giustificazione nell'intento del datore di prevenire ogni contenzioso con gli ex dipendenti, come dimostrato dal fatto che all'accordo sindacale del 27.11.2015 è allegato un verbale di conciliazione in cui il beneficiario, a fronte della dazione della somma in questione, rinuncia ad ogni rivendicazione in merito al beneficio tariffario.

Va piuttosto rimarcato come nella contrattazione collettiva di riferimento non vi sia alcun elemento che possa indurre a ritenere che la riduzione della tariffa abbia avuto una qualche incidenza sugli istituti retributivi previsti dal c.c.n.l. o sull'entità della pensione, né tanto meno che essa sia stata parametrata alla prestazione lavorativa.

Non vi sono elementi, cioè, per sostenere che il beneficio di cui si controverte possa avere natura retributiva e quindi entrare nel novero dei c.d. "diritti quesiti". Si tratta in pratica di «... *mere pretese alla stabilità nel tempo di normative collettive più favorevoli o di mere aspettative sorte alla stregua di tali precedenti regolamentazioni ...*» e non di benefici di natura retributiva, come si evince, in particolare «... *dall'assenza di proporzionalità della provvidenza rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato, alla durata del pregresso rapporto di lavoro come pure alla posizione che il lavoratore aveva avuto in azienda ...*» (così in particolare Cass. 18548/09, in motivazione).

Senza dire che il beneficio in esame era riconosciuto anche a vantaggio di soggetti non dipendenti (come il coniuge superstite) e che, nel caso in cui nello stesso nucleo familiare vi fossero stati più dipendenti dell'azienda, lo stesso era attribuito una volta soltanto. Ciò dimostra in modo inequivocabile l'assenza di un legame di corrispettività fra prestazione e sconto.

Resta di conseguenza valido il principio generale per cui il contratto collettivo senza predeterminazione di un termine di efficacia non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, perché finirebbe in tal caso per vanificarsi la causa e la funzione sociale della contrattazione collettiva, la cui disciplina deve parametrarsi su una realtà socio economica in continua evoluzione. Pertanto a tale contrattazione va estesa la regola, di generale applicazione nei negozi privati, secondo cui il recesso unilaterale rappresenta una causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato, che risponde all'esigenza di evitare la perpetuità del vincolo obbligatorio (v. nuovamente Cass. 18548/09 e 19351/07).

2.3. Né a diversa conclusione può condurre la nota del 16.2.1963 prodotta dalla difesa dei ricorrenti in data 23.5.2017. Lasciando in disparte ogni rilievo circa la tempestività di tale documentazione, nella suddetta nota l'azienda si limita ad invitare le organizzazioni sindacali a contenere le rivendicazioni salariali rendendosi disponibile, "come contropartita" (così testualmente si legge nel documento), a concedere maggiori vantaggi economici relativamente all'agevolazione per gli usi familiari dell'energia elettrica.

Si tratta – com'è del tutto evidente dal suo tenore – di una comunicazione che si inserisce nel contesto delle trattative finalizzate al rinnovo del contratto. Essa è indicativa dei motivi che possono aver spinto una delle parti a concludere l'accordo, ma non può essere qualificata come sintomo rivelatore della comune intenzione dei contraenti. È risaputo, difatti, che nella ricerca della comune intenzione delle parti contraenti il primo e principale strumento dell'operazione interpretativa è costituito dalle parole e dalle espressioni del contratto.

Nella specie, come osservato in precedenza, in nessuno dei contratti collettivi che si sono succeduti nel tempo vi sono elementi tali da far ritenere che tra la riduzione della tariffa e la prestazione lavorativa sia stata una relazione specifica (ad esempio commisurando il beneficio all'entità della prestazione, alla durata del rapporto di lavoro o alla posizione del dipendente). Il documento del 1963, quindi, non giova alla tesi dei ricorrenti, giacché non prova che nella comune intenzione delle parti il beneficio dello sconto fungeva da "corrispettivo" per l'attività lavorativa dei dipendenti.

2.4. Non ha rilievo neppure la circostanza che secondo la giurisprudenza di legittimità lo sconto tariffario sul costo dell'energia elettrica rientri nel reddito da lavoro dipendente di cui all'art. 51 del d.P.R. n. 917 del 1986 (v. ad esempio Cass. 586/17, prodotta per esteso dai ricorrenti unitamente alle note depositate il 23.5.2017).

La posizione della Suprema Corte si spiega alla luce dell'ampia formulazione letterale dell'art. 51 cit., secondo cui *«il reddito da lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in*

relazione al rapporto di lavoro». Proprio in considerazione dell'estrema latitudine della norma la Corte – che ha richiamato il principio della c.d. “onnicomprensività” del reddito di lavoro con riguardo a tutto quanto percepito dal dipendente “in relazione al rapporto di lavoro” – ha ritenuto che debbano includersi in questa categoria anche gli importi e le erogazioni in genere integranti un vantaggio accessorio attribuito dal datore di lavoro a talune categorie di lavoratori in aggiunta alla normale retribuzione.

È chiaro quindi che la qualificazione dello sconto come di “componente della retribuzione” – qualificazione contenuta nella sopra citata pronuncia – è da intendersi nell'ottica squisitamente tributaristica. La questione vagliata dalla Corte, cioè, non è quella relativa all'individuazione di ciò che costituisce corrispettivo della prestazione lavorativa, bensì quella di individuare le componenti della base imponibile rilevante ai fini dell'Irpef. Di essa fanno parte, come detto, tutte le erogazioni effettuate “in relazione al rapporto di lavoro”, anche se prive del connotato della corrispettività, come dimostrato dal fatto che compongono il reddito da lavoro anche le somme ed i valori percepiti “sotto forma di erogazioni liberali”.

2.5. Non rileva, ancora, che i ricorrenti non fossero iscritti ai sindacati aderenti all'accordo del 27.11.2015 con cui sono state disciplinate le conseguenze della disdetta delle regolamentazione collettiva sulle agevolazioni tariffarie del 12.10.2015. È proprio il principio della libera recedibilità da vincoli perpetui o di lunga durata (v. tra le tante Cass. 8429/01 e 27296/06, in cui si precisa che a tale libertà di recesso non è di ostacolo l'art. 1373 c.c.), infatti, che rende idonea la disdetta a liberare l'azienda dal vincolo a tempo indeterminato scaturente dai contratti che si sono succeduti negli anni. Ciò indipendentemente dall'iscrizione o meno ad un qualsivoglia sindacato dei pensionati beneficiari dello sconto.

2.6. È da aggiungere, per completezza, che non hanno rilievo ai fini di causa le valutazioni di “giustizia sostanziale” contenute nella parte conclusiva delle note telematiche [v. pagg. 23 e ss.]. Si tratta infatti di considerazioni che non apportano alcuna argomentazione giuridica favorevole alla prospettazione di parte attrice.

2.7. La conclusione obbligata è che la prestazione in esame non può essere intesa quale elemento della retribuzione e non può, quindi, essere qualificata come “diritto quesito”, ossia come una posizione giuridica soggettiva su cui la contrattazione collettiva non avrebbe potuto incidere in senso peggiorativo essendo definitivamente entrata a far parte del patrimonio degli ex dipendenti.

Ne deriva ulteriormente che le domande principali dirette ad ottenere la declaratoria d'illegittimità della disdetta operata dalla resistente ed il conseguente ripristino del beneficio in questione non possono trovare accoglimento.

3. La stessa sorte tocca alla domanda subordinata volta ad ottenere la condanna della resistente al pagamento di un indennizzo per ingiustificato arricchimento *ex art. 2041 c.c.*

L'azione di indebito arricchimento, difatti, è esperibile solo quando l'arricchimento di un soggetto e la corrispondente diminuzione patrimoniale di un altro siano legati tra loro da necessaria interdipendenza, sicché siano

ric conducibili ad un unico fatto generatore, in assenza di una giustificazione per ciascuno di essi (v. tra le tante Cass. 8487/03 e 21647/05).

È chiaro che per tutte le ragioni anzidette l'arricchimento conseguito dall'azienda per effetto della disdetta non è ingiustificato, in quanto esso è conseguenza del legittimo esercizio del diritto del datore di lavoro di recedere unilateralmente da vincoli contrattuali di durata indefinita.

4. Non può trovare accoglimento, infine, neppure la domanda ulteriormente subordinata finalizzata alla condanna di s.p.a. e di s.r.l. al pagamento della somma *una tantum* stabilita negli accordi aziendali del 2015.

La facoltà di accettare o meno la somma in questione rientrava, difatti, nella disponibilità delle parti. Il suo rifiuto rappresenta cioè il frutto di una libera scelta di ciascuno dei soggetti ai quali era stata formulata la proposta. Detta scelta è stata legittimamente esercitata a fronte della possibilità di mantenere il diritto di agire in via giudiziale per far valere le proprie ragioni avverso la condotta – reputata di contro illegittima – tenuta dall'azienda.

Non è di conseguenza possibile ottenere la condanna al pagamento della somma *una tantum*, giacché esso non costituisce l'oggetto di alcun obbligo giuridico a carico delle società resistenti.

5. Alla luce delle esposte considerazioni, in definitiva, il ricorso dev'essere integralmente rigettato.

Resta assorbita ogni altra questione.

6. L'assoluta novità delle questioni esaminate – in ordine alle quali non si rinvencono specifici precedenti di legittimità – giustifica ampiamente l'integrale compensazione delle spese di lite.

P Q M

Il Tribunale di Bari, sezione lavoro, definitivamente pronunciando sulle domande proposte con il ricorso depositato il 19.12.2016 nell'interesse di

+ **altri** (proc. n. 15776/2016 R.G.), ogni contraria domanda, eccezione e difesa respinte, così provvede:

rigetta il ricorso;

compensa le spese.

Così deciso in Bari, il 10 aprile 2018.

Il giudice
dr. Luca Ariola