

TRIBUNALE DI ROMA
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Dott. Mario De Ioris, in funzione del giudice del lavoro, all'esito dell'udienza dell'8.03.2022, tenutasi nelle forme della cd trattazione scritta di cui all'art. 221, comma 4, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni in legge n. 17 luglio 2020, n. 77, e ss. mm. e ii., come disposte da ultimo dall'art. 16 del d. l. n. 228/2021, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

ex art. 429, comma 1, c.p.c.

Nella causa iscritta al n. 29822/2020 r. g. promossa da

A. I. S.P.A

in persona del legale rapp.n.te pro tempore

Con gli Avv.ti Massimo Goffredo, Federico Hernandez e Francesco Bedon

RICORRENTE/OPPONENTE

CONTRO

A. D.

RESISTENTE/OPPOSTO

OGGETTO: opposizione a decreto ingiuntivo

CONCLUSIONI: Per entrambi: come da rispettivi atti.

IN FATTO E DIRITTO

Con ricorso ex art. 414 cpc l'Atos Italia spa ha proposto opposizione avverso il decreto ingiuntivo n. 7149/2020 del 17 settembre 2020 emesso da questo Tribunale in funzione di giudice del lavoro con il quale gli era stato ingiunto il pagamento della somma di €. 22.011,75 in favore del suo ex dipendente , dimessosi a far data dal 5.5.2020, da questi rivendicata a titolo di retribuzione variabile maturata in relazione al secondo semestre 2019 per il raggiungimento degli obiettivi concordati per detto periodo.



A sostegno dell'opposizione, e della richiesta di revoca dell'ingiunzione, la società anzidetta ha dedotto di non dovere la somma ingiunta, alla quale il suo ex dipendente non aveva alcun diritto, alla luce del regolamento aziendale vigente che subordinava il diritto alla retribuzione variabile alla permanenza in servizio al momento stabilito per la sua erogazione (nella specie aprile 2020), circostanza quest'ultima non verificatasi a causa delle dimissioni rassegnate dal medesimo in data antecedente.

Si è costituito quindi il creditore in via monitoria sostenendo l'infondatezza delle avverse argomentazioni e concludendo per il rigetto dell'opposizione e la conferma del decreto ingiuntivo opposto.

La causa veniva ritenuta matura per la decisione e rinviata all'odierna udienza, tenutasi nelle forme della cd trattazione scritta, dove veniva decisa mediante contestuale lettura del dispositivo e delle ragioni in fatto e diritto della sentenza.

L'opposizione è fondata e deve essere pertanto accolta, con conseguente revoca del decreto ingiuntivo opposto.

Rileva il giudicante che l'odierno opposto ha fondato la sua pretesa al pagamento della retribuzione variabile rivendicata con l'azione monitoria (quota della retribuzione variabile dovuta per il secondo semestre 2019), sulla base del raggiungimento da parte sua dei risultati a tal fine previsti e della non vincolatività del regolamento aziendale fatto valere dalla ex datrice di lavoro, unilateralmente predisposto, non concordato, cosicché il proprio diritto alla retribuzione anzidetta doveva ritenersi discendere direttamente dal contratto di assunzione del 18.6.2018, e dal ccnl applicato, e cioè il ccnl dei metalmeccanici, prodotto unitamente alla memoria di costituzione in giudizio.

Se però si va ad esaminare il predetto contratto di assunzione, si può agevolmente riscontrare come esso nel prevedere l'erogazione, in aggiunta alla retribuzione globale annua lorda, di una retribuzione variabile, non detta a tal riguardo disposizioni puntuali e dettagliate, stabilendo soltanto che per essa "sarà formalizzato un piano di incentivazione legato al raggiungimento di risultati annui stabiliti dalla società pari ad € 25.000,00 lordi, i cui parametri sono definiti in un programma di incentivazione in vigore in Azienda".

In detto contratto pertanto viene fatto rinvio ad un piano di incentivazione ancora da formalizzare al momento dell'assunzione e ad un programma di incentivazione invece già in vigore, non prevedendosi alcuna altra disciplina di dettaglio volta a regolare la retribuzione variabile legata al raggiungimento di determinati obiettivi.

Parte opposta, per sostenere la propria pretesa, ha prodotto delle schede obiettivi e dei parametri per la determinazione della retribuzione variabile spettante in relazione al loro raggiungimento, ma non ha prodotto altro da cui potere desumere la disciplina integrale della retribuzione variabile, né, tanto



meno gli atti regolatori richiamati nel suddetto contratto di assunzione, e cioè il piano ed il programma di incentivazione, quest'ultimo già "in vigore in Azienda".

A fronte di una tale condotta processuale, e a fronte di siffatte previsioni della lettera di assunzione, deve quindi ritenersi che la disciplina della retribuzione variabile esistente, con funzione incentivante, presso la datrice di lavoro dell' _____, sia da rinvenire anche in altre fonti, diverse dalla lettera anzidetta, ed è pertanto plausibile che esse possano individuarsi anche nel regolamento aziendale richiamato da parte ricorrente, che risultava trasmesso a tutti i dipendenti, compreso, fin dal 16.12.2019, e che limitava l'erogazione della retribuzione incentivante ai soli lavoratori in forza al momento stabilito per tale erogazione, escludendone i lavoratori dimissionari. L'applicabilità di un tale regolamento, ed in particolare della suddetta condizione limitante l'erogazione della retribuzione variabile connessa ai risultati conseguiti, della cui esistenza l'odierno opposto era perfettamente a conoscenza (v. anche scambio di email del 22.4.2020 di cui al doc. 17 allegato al ricorso), non può essere esclusa in base alla deduzione secondo cui entrambi si fonderebbero sulla volontà unilaterale della società e non su quella consensuale.

Da un lato bisogna infatti considerare che nessuna obiezione o contestazione è stata mossa alla suddetta comunicazione del 16.12.2019, per eccepire la non vincolatività della condizione anzidetta o per opporsi alla sua applicazione, e ciò fino a che il rapporto di lavoro è cessato, cosicché non può escludersi una sua tacita accettazione.

Dall'altro, occorre rilevare invece che la condizione della persistenza alle dipendenze della parte datoriale al momento dell'erogazione della retribuzione variabile connessa ai risultati conseguiti è specificamente prevista anche dalla contrattazione collettiva applicata al rapporto de quo e prodotta dalla stesso opposto, come può desumersi da quanto previsto dall'art. 12, Titolo IV di detto ccnl, disciplinante la possibilità di erogare ai lavoratori premi di risultato connessi ai risultati aziendali conseguiti.

Nel disciplinare tale possibilità, facendo rinvio alla contrattazione aziendale, le disposizioni in parola prevedono espressamente che "Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alla Rappresentanza sindacale unitaria entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati; avranno diritto alla corresponsione del premio i lavoratori in forza in tale data.", ribadendo che "Il premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare".

La condizione di erogabilità della retribuzione variabile contenuta nel predetto regolamento aziendale, che subordina la sua spettanza al fatto di non essere dimissionari al momento in cui è



prevista la sua erogazione, risulta quindi in linea con la volontà espressa dalle parti collettive e pertanto essa può essere considerata vessatoria nei termini evidenziati dall'odierno opposto.

Né una condizione siffatta risulta essere arbitraria o irragionevole, posto che con essa si intende perseguire una finalità lecita quale quella di rafforzare l'attaccamento e la fidelizzazione all'azienda dei dipendenti, evitando così la loro migrazione verso aziende concorrenti, per come peraltro evidenziato anche nella giurisprudenza di merito richiamata da parte ricorrente (Corte d'Appello di Roma, Sent. n. 5239/2017 e Corte d'Appello di Brescia, Sent. n. 612/2012).

Quanto poi al profilo della asserita violazione dell'art. 36 Cost., deve rammentarsi il principio, del tutto consolidato, secondo cui la valutazione circa la proporzionalità ed adeguatezza della retribuzione *“va riferita non già alle sue singole componenti, ma alla globalità di essa”* (così. Corte Cost. 22 novembre 2002, n. 470; C. Cost. 14 luglio 2006, n. 287; Cass. 8 gennaio 2009, n. 162), e nella specie nulla, però, ha allegato l'opposto in ordine alla insufficienza del trattamento economico complessivo in suo godimento.

Per tali ragioni devono quindi ritenersi fondate le ragioni dell'opposizione e quindi revocarsi il decreto ingiuntivo opposto.

Le spese di lite, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza .

P.Q.M.

In accoglimento del ricorso in opposizione avverso il decreto ingiuntivo n. 7149/2020 del 17 settembre 2020 emesso in favore dell'odierna parte resistente da questo Tribunale di Roma, dispone la revoca del predetto decreto;

condanna parte resistente al pagamento delle spese sostenute da parte ricorrente, che liquida in complessivi € 2100,00 per compensi, oltre iva e cpa come per legge e rimborso del contributo unificato versato.

Roma 8.03.2022

Il Giudice
Mario De Ioris

