

Corte d'Appello di Catanzaro Sezione Lavoro

Sentenza 29 aprile 2025

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI CATANZARO
SEZIONE LAVORO

composta dai signori magistrati:

dr. Emilio Sirianni Presidente estensore

dr. Rosario Murgida Consigliere

dr.ssa Giuseppina Bonofiglio Consigliere

riunita in camera di consiglio ha deliberato la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n. 514 del Ruolo generale contenzioso Lavoro dell'anno 2022 e vertente

tra

(...) (avv. (...));

appellante

e

(...) (avv. (...))

appellato

FATTO E DIRITTO

1. Con ricorso per ingiunzione al tribunale di Lamezia Terme, (...) esponeva:

a) di lavorare alle dipendenze di (...) con qualifica di operaio;

b) che in forza degli accordi aziendali stipulati da (...) e le organizzazioni sindacali nelle date del 1.6.00 e del 28.7.06 egli aveva sempre percepito il premio produzione semestrale parte fissa e parte variabile (quest'ultima ancorata alle effettive presenze in servizio); premio corrisposto con le mensilità di marzo e di settembre di ciascun anno;

c) che, in particolare, l'accordo aziendale dell'1.6.00 prevedeva, in conformità alle linee guida del CCNL 16.3.99, l'erogazione dell'(...) (elemento distinto) in cui confluivano tutte i premi di produzione aggiuntivi previsti dalla contrattazione aziendale;

d) che (...) aveva regolarmente corrisposto il premio di produzione semestrale fino all'anno 2018, mentre ne aveva interrotto il pagamento a partire dal mese di marzo 2019 sulla base di una decisione distolta, immotivata e lesiva dei diritti del ricorrente;

e) che, pertanto, egli aveva diritto al pagamento della somma di euro 1.539,20 a titolo di premio semestrale, parte fissa e variabile, relativo al mese di marzo e settembre 2019, nonché quote riferite ai mesi di luglio e agosto 2019.

2. Emesso il decreto ingiuntivo n. 21/20, avverso lo stesso (...) proponeva opposizione chiedendone la revoca, nonché proponendo domanda riconvenzionale volta ad ottenere dalla ricorrente la restituzione del premio di produzione semestrale relativo ai mesi di settembre 2016, marzo e settembre 2017 e marzo e settembre 2018, nonché dell'ulteriore voce retributiva denominata Edr indebitamente corrisposta negli ultimi 10 anni.

3. Con la sentenza impugnata il tribunale di Lamezia, per la parte che in questa sede interessa, ha confermato il decreto ingiuntivo opposto e ha respinto la domanda riconvenzionale riferita al premio semestrale di produzione 2016 - 2018 con le seguenti motivazioni:

".....4. Esaminando, innanzitutto, la pretesa azionata in sede monitoria, avente ad oggetto la corresponsione della voce retributiva EDA, nelle sue componenti fissa e variabile, e confermando l'orientamento espresso nell'ambito di analoghi contenziosi promossi da altri lavoratori, si osserva quanto segue.

Con accordo sindacale dell'1.06.2000 la (...) si è impegnata ad applicare ai dipendenti del servizio manutenzione impianti e pulizie e del servizio parcheggi il contratto (...) a far data dall'1.07.2000.

Con il medesimo accordo le parti hanno disciplinato l'istituto del premio di risultato -soggetto al raggiungimento dei parametri di redditività, produttività e qualità, nonché al presupposto del segno positivo nel bilancio aziendale -, prevedendo che detto premio sarebbe stato erogato a tutti i dipendenti con contratto (...) con decorrenza 2000 e anno base di riferimento 1999, mentre ai dipendenti manutenzione e pulizie sarebbe stato corrisposto, per l'anno 2000, lo stesso importo a titolo di una-tantum (per il periodo successivo l'erogazione del premio di risultato sarebbe stata annuale, in un'unica soluzione ed avrebbe tenuto conto della presenza).

Nel citato accordo è stato, altresì, disciplinato, in conformità alle linee guida fissate dal CCNL 16/3/99 in materia di contrattazione di II livello, l'E.DA., prevedendo due diverse modalità di erogazione, l'una relativa ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data del 30.06.2000, inquadrati nel contratto (...) per i quali sarebbero stati mantenuti tutti i PPA sino ad allora consolidati e sarebbero stati corrisposti a titolo di EDA, secondo i criteri attualmente vigenti, l'altra riferita ai lavoratori ex CCNL metalmeccanici e pulizie, ai quali sarebbe stato corrisposto un premio a titolo di EDA in relazione alle presenze effettive negli importi di seguito indicati (...), con la precisazione che detto istituto avrebbe avuto incidenza solo sul TFR e sarebbe stato erogato in 2 tronche semestrali. Con il contratto integrativo aziendale del 28.07.2006, applicabile a tutti i dipendenti in servizio alla data del 28.07.2006, le parti hanno convenuto sull'opportunità di intervenire sul c.d. premio di risultato e di definire sia i parametri di determinazione (redditività, produttività e qualità), sia i termini e le modalità di erogazione; nelle note a verbale, al punto a) "Trattamento Perequativo EDA", le parti hanno convenuto che, per il personale assunto a tempo indeterminato anteriormente alla data deU'1.07.2000 con contratti diversi da (...) (36 unità in servizio alla data odierna, ovvero al

28.07.2006), nonché per i dipendenti assunti a tempo indeterminato successivamente a tale data (58 unità in servizio alla data odierna, ovvero al 28.07.2006), sarebbero state riconosciute a titolo di recupero EDA le somme di seguito indicate (risultanti dagli incrementi applicati negli anni dal 2005 al 2008).

Con Accordo Quadro attuativo della detassazione anno 2016 (Decreto del 25 marzo 2016), premessa l'intenzione di sottoscrivere un accordo per regolamentare i profili retributivi rientranti nel concetto di retribuzione di produttività e che potesse permettere ai lavoratori in possesso dei requisiti reddituali richiesti dalla norma (art. 1, comma 182 della L. n. 208/2015) di accedere al cosiddetto regime della "detassazione" sulle voci retributive erogate nell'ambito della "retribuzione di produttività", le parti hanno convenuto che la retribuzione di produttività è composta dalle voci di cedolino di seguito individuate: 1) voci retributive variabili previste dal CCNL Assaeroporti; 2) voce retributiva erogata in forza di Accordo Territoriale di secondo livello, ovvero a) premio semestrale fisso e variabile secondo presenza, stabilendo che B) la retribuzione di produttività individuata è riferita alle voci retributive indicate in premessa, (...) erogate con espresso riferimento ad "indicatori quantitativi" di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione; C) la retribuzione, per come definita in premessa, e specificata al punto 1) sarebbe stata erogata secondo i criteri previsti nel CCNL e pertanto assoggettata alla variabilità delle condizioni di operatività e fabbisogno, nonché riferita ai seguenti "indicatori quantitativi" di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione. Quanto alla voce retributiva indicata e specificata alla lettera a) del punto 2), l'accordo prevede, al paragrafo C, ultimo capoverso, che la medesima è volta ad incentivare la presenza in servizio dei lavoratori ed è direttamente correlata, nella parte variabile, al numero di assenze/presenze del personale a tempo indeterminato, mentre nei paragrafi successivi si stabilisce che le disposizioni del presente accordo sarebbero state applicate alle erogazioni effettuate nell'anno 2016 ed in quelli successivi, fino al 2019; che sarebbe stata assoggettata alla tassazione favorevole, in subordine al rispetto delle condizioni stabilite dalla legge n. 208 del 2015 e del decreto attuativo del 25 marzo 2016, l'erogazione della retribuzione di produttività di cui alla lettera a) del punto 2) riconosciuta ai dipendenti nel mese di marzo 2016, e riferita a voci premiali relative agli indicatori variabili di presenze/assenze relativi al secondo semestre anno 2015; che le somme retributive che sarebbero state corrisposte in relazione alle voci e criteri definiti nell'accordo avrebbero avuto caratteristiche tali da consentire l'applicazione del regime di detassazione.

Al paragrafo H le parti hanno stabilito che tutti i precedenti patti che disciplinano la materia in esame ma che non contengono i profili richiesti dalle disposizioni normative richiamate nel presente accordo avrebbero cessato di avere validità dalla data di sottoscrizione del testo.

5. Ciò posto, pare opportuno rilevare che fin dal 2000 la contrattazione aziendale ha inteso distinguere il "premio di risultato", la cui erogazione è soggetta al raggiungimento dei parametri di redditività, produttività e qualità, nonché al verificarsi della condizione necessaria ed indispensabile del segno positivo del bilancio, dall'(...) spettante, in base al punto 3) dell'accordo sindacale dell'1.06.2000, a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data del 30.06.2000 e inquadrati nel contratto (...) nonché ai lavoratori ex CCNL metalmeccanici e pulizie; con riferimento alla prima categoria di lavoratori, l'accordo prevede il mantenimento di tutti i PPA, sino ad allora consolidati, e la loro corresponsione a titolo di EDA, secondo i criteri attualmente vigenti, sia per quanto riguarda gli istituti retributivi confluiti, sia per quanto attiene le modalità di erogazione. Per individuare i criteri di erogazione dei premi di produzione, occorre fare riferimento agli accordi sindacali stipulati dal (...) con le OO.SS. territoriali ed aziendali il 30.06.1987 ed il 31.07.1990, da cui si evince che il premio

di produzione è essenzialmente legato alla presenza ed è erogato con cadenza semestrale nei mesi di marzo e settembre di ogni anno.

La dicotomia tra premio di risultato ed EDA è stata confermata dalla contrattazione integrativa aziendale del 28.07.2006, che, in una nota a verbale, ha riconosciuto al personale assunto a tempo indeterminato anteriormente alla data dell'1.07.2000 con contratti diversi da (...) nonché ai dipendenti assunti a tempo indeterminato successivamente a tale data, le somme meglio specificate nell'accordo per gli anni dal 2005 al 2008 a titolo di recupero EDA.

Nella nota (...) avente ad oggetto la Politica Retributiva - Politica Premiale in (...) sono indicati i criteri di computo dell'EDA (parte fissa mensile che varia in base alla data di assunzione e parte variabile legata alla presenza), specificando che i destinatari dell'emolumento sono tutti i dipendenti assunti alla data del 28.07.2006. Per quel che attiene all'Accordo Quadro attuativo della detassazione anno 2016, giova evidenziare che l'espressa inclusione nella nozione di "retribuzione di produttività" del premio semestrale fisso e variabile secondo presenza (erogata in forza dell'Accordo Territoriale di secondo livello) costituisce conferma della "sopravvivenza" e, quindi, della vigenza dell'accordo integrativo aziendale del 28.07.2006 alla data di sottoscrizione dell'Accordo Quadro.

Quanto all'ambito soggettivo di applicazione dell'accordo del 28.07.2006, si è già detto che i destinatari del medesimo sono tutti i dipendenti assunti alla data del 28.07.2006 (il ricorrente è stato assunto il 6.03.1999).

Per quel che attiene, poi, agli effetti prodotti dall'Accordo Quadro sulla validità dell'accordo integrativo del 28.07.2006, si ribadisce che la clausola contenuta nel citato paragrafo H, sebbene sia di non agevole interpretazione, non consente di affermare che le parti abbiano inteso disapplicare l'istituto dell'EDA, tenuto conto che la finalità di detto accordo è stata quella di individuare le voci rientranti nella nozione di "retribuzione di produttività" che, al ricorrere dei presupposti stabiliti dalla normativa in esso richiamata (ovvero, i commi 182-189 dell'art. 1 della L. n. 208/2015 ed il Decreto attuativo del 25.03.2016), potessero essere assoggettate ad un regime di tassazione più favorevole per i lavoratori.

Si ritiene, pertanto, che la sopravvenuta perdita di efficacia riguardi esclusivamente quei patti che, pur disciplinando la materia della detassazione, non prevedono, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, i requisiti prescritti dal Decreto Interministeriale del 25.03.2016, recepito, appunto, dall'Accordo Quadro attuativo della detassazione.

Tale interpretazione risulta avvalorata dalla circostanza che, al punto F, le parti riconoscono che le somme retributive che verranno corrisposte in relazione alle voci e ai criteri definiti nell'Accordo (compresa quella indicata alla lettera a) del punto 2), presentano le caratteristiche per beneficiare del regime della detassazione.

Va, infine, rimarcato che la corresponsione dell'EDA negli anni successivi alla stipula dell'Accordo Quadro è indicativa della volontà datoriale di continuare ad applicare un istituto contrattuale ancora vigente.

Né in senso contrario possono essere valorizzati i due verbali del Consiglio di Amministrazione della (...) risalenti alla fine del 2007/inizio del 2008: ed invero, negli stessi i vertici aziendali avevano manifestato delle perplessità sull'aumento del costo del personale derivante dall'applicazione dell'accordo integrativo del 28.07.2006, senza, tuttavia, fare riferimento a specifici emolumenti ritenuti eccessivi o non dovuti.

Né, ancora, può valere a giustificare la condotta aziendale la presunta ignoranza dei vertici della (...) circa la corresponsione delle voci retributive per cui è causa, posto che le delibere del CD A allegate dimostrano che gli organi di vertice della società erano a conoscenza della portata della contrattazione integrativa aziendale ma non hanno inteso adottare alcuna "contromisura" nell'immediatezza, né negli anni successivi. 6. Alla luce delle considerazioni che precedono, il decreto ingiuntivo opposto va confermato, rigettando la domanda riconvenzionale volta ad ottenere la restituzione degli importi erogati a titolo di premio semestrale fisso e legato alla presenza con le mensilità di settembre 2016, marzo e settembre 2017, marzo e settembre 2018....."

4. Avverso tale sentenza (...) ha proposto appello denunciando: 1) l'errore del tribunale nel negare che gli accordi aziendali del 2000 e del 2006, che la ricorrente aveva indicato quali fonti del suo perdurante diritto a percepire il premio di produzione semestrale, avessero cessato di avere efficacia con la stipula tra (...) e le OOSS dell'accordo quadro sulla detassazione del 21.4.16. Contrariamente a quanto ritenuto dal tribunale, la clausola F) di tale ultimo accordo era chiara nell'indicare che con dal 21.4.16 cessavano di avere efficacia tutti i precedenti patti che avevano ad oggetto "la materia dei premi". Infatti, laddove la clausola F) faceva espresso riferimento "alla materia in esame", la stessa non poteva che riferirsi ai premi, mentre la sentenza impugnata non chiariva quale diverso significato avrebbe dovuto darsi alla suddetta espressione. La sentenza impugnata, inoltre, non era condivisibile laddove aveva affermato che la corresponsione da parte di (...) del premio di produzione semestrale anche dopo la conclusione dell'accordo del 21.4.16 era indicativa della volontà datoriale di continuare ad applicare un istituto contrattuale ancora vigente. La volontà datoriale desunta dal tribunale confliggeva con il tenore dell'accordo quadro sulla detassazione del 21.4.16 ed era nel senso: a) che Y al cui interno era confluito il premio di produzione semestrale, doveva essere corrisposto fino al 2008, non oltre; b) che, in ogni caso, ogni precedente pattuizione riferita ai premi aveva cessato di avere efficacia con la stipula dell'accordo quadro della tassazione del 21.4.16, in particolare con la clausola F. La volontà di mantenere per sempre la voce retributiva Eda non poteva essere desunta dal mero pagamento di somme senza alcuna base normativa.

2) l'errore del tribunale per non aver affermato che, a monte, gli accordi aziendali del 2000 e del 2006, che il ricorrente aveva posto a fondamento della sua pretesa per ingiunzione, avevano cessato la loro efficacia nel 2008 ed avevano avuto la loro ultima applicazione fino all'ottobre 2010, giusta comunicazione del Presidente del C.d.A. Cav. (...) in atti. Premesso che il reclamato premio di produzione era disciplinato sin da un accordo aziendale del 18.6.82, poi confermato con gli accordi del 30.6.87 e del 31.7.90, nel ricorso per ingiunzione era stato omissivo qualsiasi riferimento alla contrattazione collettiva nazionale e, in particolare, al fatto che il Protocollo del 23.7.93 aveva sostituito al premio di produzione il premio di risultato legato alla detassazione e alla decontribuzione. Né il ricorrente aveva citato il fondamentale CCNL del 16.3.99 che aveva mantenuto i vecchi premi di produzione, che sarebbero confluiti nell'(...) solo per i rapporti a tempo indeterminato "già in essere", ma che non aveva previsto che i vecchi premi di produzione "fossero estesi ai nuovi assunti". A seguito del CCNL 16.3.99, l'accordo aziendale del 1.6.00 aveva disciplinato il premio di risultato, nonché Y "per i soli rapporti già in essere", ma tale accordo sindacale (per la parte relativa all'EDA) avrebbe dovuto esaurire la propria efficacia alla scadenza (nel rispetto delle linee guida del contratto nazionale). Ed invece, come diremo, le parti trovavano il modo di prolungare, ed estendere ad una cinquantina di nuovi beneficiari, la disciplina transitoria di cui al CCNL 16 marzo 1999 che, come detto, prevedeva che i PPA (premi di produzione aziendale) già corrisposti, e calcolati secondo i criteri già previsti, confluissero nella voce EDA (Elemento Distinto Aziendale). Con l'accordo aziendale del 28.7.06, poi, lungi dal limitarsi a disciplinare il premio di risultato introdotto in sostituzione del

premio di produzione, le parti contraenti avevano finito per estendere Y dunque il premio di produzione semestrale, a dipendenti che erano stati assunti successivamente all'1.7.00 e (...) per aumentare Y ai dipendenti assunti prima di tale data. Ad ogni modo, dopo il 2008 questa erogazione una tantum sarebbe dovuta cessare (quantomeno per quanti non avendo mai percepito PPA, non avrebbero dovuto mai percepire VEDA).

5. L'appellante ha quindi chiesto, in parziale riforma della sentenza impugnata, la revoca del decreto ingiuntivo opposto e l'accoglimento della domanda riconvenzionale volta ad ottenere la restituzione di quanto indebitamente corrisposto all'appellato a titolo di premio di produzione nel settembre 2016, nel marzo e settembre 2017 e nel marzo e settembre 2018.

6. L'appellato si è costituito evidenziando che correttamente il tribunale aveva rinvenuto la fonte del diritto al pagamento del premio di produzione semestrale negli accordi aziendali dell'1.6.00 e del 28.7.06, che non risultavano mai stati disdettati da (...). Questa, anzi, sul suo sito internet confermava che Y veniva corrisposto negli anni dal 2014 al 2016 a tutti i dipendenti che risultavano assunti alla data del 28.7.06. Inoltre, contrariamente a quanto affermato dall'appellante, i suddetti accordi aziendali del 2000 e del 2006 non risultavano disdettati né con la nota del (...) (...) del 16.7.10, che non faceva alcun riferimento all'(...) né con l'accordo quadro sulla detassazione del 21.4.16. Quanto a quest'ultimo, in particolare, l'appellante non riusciva a spiegare per quale ragione, pur dopo il 21.4.16, (...) aveva continuato a pagare il premio di produzione semestrale fino a tutto l'anno 2018 e in ogni caso il tenore di tale accordo, così come di quello dell'1.3.16, rendevano evidente la perdurante vigenza del premio semestrale alle date di relativa sottoscrizione. Per il resto, era evidente, come correttamente affermato in sentenza, che l'accordo quadro sulla detassazione del 21.4.16 aveva come unico oggetto quello di regolamentare la materia della detassazione a livello aziendale a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 1, commi 182 ss, Legge 208/15, non altro.

7. In corso di causa l'appellante ha prodotto un ulteriore accordo aziendale del 13.4.23, che nella sua prospettiva confermerebbe la fondatezza del primo motivo di appello.

8. La causa è decisa all'odierna udienza con contestuale lettura del dispositivo.

9. L'appello è fondato e merita accoglimento, per come già ritenuto in precedente conforme deciso da questo ufficio ed iscritto al numero 1172/2022 RGL, le cui motivazioni, ai sensi dell'art.118 disp. att., c.p.c., sono di seguito ribadite, pur con gli adattamenti, minimi, all'odierna vicenda processuale.

10. Preliminarmente deve darsi atto che è ormai definitiva, in mancanza di impugnazione dell'appellato, la statuizione con cui il tribunale ha accolto la domanda riconvenzionale proposta da (...) per la parte riferita alla voce retributiva Edr 92, in relazione alla quale la lavoratrice è stata condannata alla restituzione degli importi indebitamente percepiti a tale titolo negli ultimi dieci anni, pari a complessivi Euro 867,72, oltre accessori di legge.

11. Ciò detto, si rileva che oggetto del contendere è la voce retributiva denominata premio di produzione semestrale, parte fissa e parte variabile, che (...) ha corrisposto all'appellato fino all'anno 2018, interrompendone il pagamento a decorrere dal mese di marzo 2019.

Nel ricorso per ingiunzione, il lavoratore ha indicato quali fonti del suo diritto a percepire il suddetto emolumento gli accordi aziendali dell'1.6.2000 e del 28.7.06.

In corso di giudizio è emerso che tale voce retributiva era prevista in (...) (all'epoca (...) sin dal 1982. Tanto è stato documentato dalla stessa società appellante attraverso la produzione degli accordi aziendali del 18.6.82, 11.10.83 e del 30.6.87, mentre non risulta in atti l'ulteriore accordo aziendale del 31.7.90 che pure il tribunale ha citato nella sentenza impugnata. Ad ogni modo dal contenuto degli accordi aziendali in atti si evince che tale premio si componeva, appunto, di una quota fissa e da una quota variabile, quest'ultima legata alla presenza in servizio del singolo lavoratore. Tanto trova conferma nelle buste paga anno 2018 prodotte dal ricorrente da cui emerge che con cadenza semestrale, per la precisione nei mesi di marzo e settembre, (...) aveva corrisposto somme denominate "Premio sem. fisso" e "Premio sem. x presenza". Nell'anno 2018 il primo importo (quota fissa) risultava essere pari ad euro 307,92, mentre il secondo importo (quota variabile) risultava essere pari al prodotto tra i giorni di presenza ed euro 3,98.

12. Come dedotto dall'appellante, il CCNL 16.3.99 ha dettato le linee guida per la contrattazione aziendale, disponendo: a) che essa avrebbe avuto durata quadriennale; b) che le voci retributive consolidate alla data di stipula del menzionato CCNL e corrisposte a titolo di premio di produzione o altro titolo analogo sarebbero state erogate come "Elemento Distinto" con i criteri e le scadenze "attualmente previste in ogni singola azienda";

In applicazione di dette linee guida venne stipulato l'accordo aziendale del 1.6.00 e, a seguire, quello del 28.7.06. Con il primo dei due accordi, in particolare, si conveniva di corrispondere a titolo di Eda i premi di produzione sino a quel momento consolidati ai dipendenti (...) in servizio alla data del 30.6.2000 inquadrati con il CCNL (...)

A tal riguardo è opportuno precisare che l'odierno appellato rientrava nell'ambito applicativo fissato dall'accordo del 1.6.00, atteso che dalle buste paga in atti emerge che egli era stato assunto sin dal 6.3.91 e che allo stesso era applicato il CCNL (...)

13. L'accordo aziendale del 28.7.06, a ben vedere, era più che altro riferito alla diversa voce retributiva denominata premio di risultato da corrispondere con cadenza annuale, non semestrale, solo in ipotesi di segno positivo dell'utile netto di bilancio e da determinare sulla base dei criteri della redditività, della produttività e della qualità. Dell'accordo, però, faceva parte anche una nota a verbale in cui si prevedeva di corrispondere a titolo di trattamento perequativo (...) somme di denaro per gli anni dal 2005 al 2008 alle seguenti categorie di dipendenti (...) a) quelli assunti alla data dell'1.7.00, ma con CCNL diverso da quello (...) (36 unità); b) quelli assunti a tempo indeterminato dopo l'1.7.00 (58 unità).

I due accordi aziendali del 1.6.00 e del 28.7.06, in conformità a quanto previsto dal CCNL 16.3.99, avevano durata quadriennale. In particolare, quello dell'1.6.00 aveva durata per il periodo 1999 - 2003, mentre quello del 28.7.06 aveva durata quadriennale dall'1.1.05, dunque fino al 31.12.08. Sta di fatto, però, che (...) ha corrisposto il premio produzione semestrale sino a tutto il 2018, sicché

occorre verificare la legittimità del contegno aziendale che a partire dal marzo 2019 ne ha interrotto il pagamento.

14. Ora, il tribunale ha sostanzialmente affermato il perdurare dell'obbligo di pagamento del premio di produzione semestrale sulla base di due argomenti: a) lo stesso accordo quadro sulla detassazione del 21.4.16 costituiva conferma della sopravvivenza di tale voce retributiva alla data di relativa sottoscrizione; b) la corresponsione del premio semestrale di produzione anche dopo la sottoscrizione dell'accordo sulla detassazione del 21.4.16.

14.1. Con assorbimento del primo motivo di appello, deve accogliersi il secondo partendo dalla considerazione, evidenziata dall'appellante, che i due accordi aziendali del 2000 e del 2006, che lo stesso lavoratore ha richiamato quali fonti del suo diritto, avevano durata quadriennale per come previsto dal CCNL del 1999. La conseguenza di ciò è che l'obbligo di pagamento del premio semestrale era cessata al più il 31.12.08.

14.2. Quanto all'accordo sulla detassazione del 21.4.16, se può convenirsi con il tribunale che il relativo tenore dimostrava che a quella data il premio di produzione era considerato vigente dalle parti sociali, nondimeno dall'accordo non emerge alcun elemento, ed in effetti il tribunale non lo ha rilevato, che possa far ritenere che il datore di lavoro si obbligava a corrispondere il premio anche oltre la data di sottoscrizione e, soprattutto, anche dal 2019 in avanti.

Del resto, deve convenirsi con il tribunale che l'oggetto dell'accordo quadro del 21.4.16 era solo quello di intervenire sulla materia della detassazione dei premi di risultato di ammontare variabile a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 1, commi 182 e seguenti, Legge 208/15 e del Decreto dei Ministeri del Lavoro e delle Finanze del 25.3.16.

Ma se così è, oltre alla mancanza del dato letterale da cui desumere il protrarsi di un obbligo datoriale di pagamento oltre il 21.4.16, l'insussistenza di un tale obbligo risulta confermata dall'unica finalità che le parti sociali si prefiggevano stipulando l'accordo aziendale del 21.4.16, ovvero disciplinare la materia della detassazione.

14.3. Inoltre, la mera circostanza dei pagamenti effettuati fino all'anno 2018 non è sufficiente a dimostrare la persistenza di un obbligo contrattuale, di cui il tribunale non ha chiarito il relativo termine finale di scadenza. Tale dato, infatti, non è idoneo ad affermare l'esistenza di un uso aziendale che, peraltro, il lavoratore non ha nemmeno dedotto e provato e che, anzi, è smentito dal fatto, dedotto dall'appellante e non contestato dall'appellato, che il premio di produzione con cadenza semestrale non era corrisposto a tutti i dipendenti (...) e che per alcuni dipendenti esso non era corrisposto nell'importo e con la cadenza semestrale riconosciuti ai dipendenti assunti prima dell'anno 2000. Né può parlarsi di un obbligo contrattuale senza limite temporale di efficacia che, secondo il costante insegnamento giurisprudenziale, non può vincolare per sempre le parti contraenti, atteso che 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 conformarsi ad una realtà socioeconomica in continua evoluzione. Sicché a tale contrattazione deve essere 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 - nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto - la perpetuità del vincolo obbligatorio (cfr. in motivazione Cass. 18548/2009 e in senso conforme Cass. 19351/2007). 14.4. Infine, irrilevante per affermare un obbligo di corresponsione del premio semestrale anche dal 2019 in avanti risulta essere l'accordo aziendale dell'1.3.16 richiamato e prodotto dall'appellato.

Al riguardo risulta assorbente il fatto che tale accordo era stato stipulato per disciplinare l'imminente trasferimento di un ramo di azienda da (...) ad una società Handling, all'1.3.16 non ancora costituita, in forza del quale 126 dipendenti avrebbero dovuto transitare da (...) alla costituenda società. Senonché si osserva che l'odierno appellato non ha mai dedotto, men che meno provato, di essere stato interessato da tale trasferimento di ramo di azienda e dal relativo passaggio ad una società Handling, tanto ciò vero che egli ha convenuto in giudizio solo (...), affermando di esserne sempre stato dipendente.

Per quanto detto, non risulta un obbligo contrattuale di (...) di corrispondere il premio di produzione semestrale anche nell'anno 2019 e a seguire, per cui il contegno datoriale consistito nell'interrompere il pagamento della voce retributiva di cui si discute a partire dal marzo 2019 deve considerarsi legittimo.

Tanto determina l'accoglimento dell'opposizione proposta da (...) e la revoca del decreto ingiuntivo opposto.

15. Tuttavia, ciò non è sufficiente ad accogliere anche la domanda riconvenzionale con cui (...) ha chiesto di condannare l'appellato a restituire il premio di produzione semestrale corrisposto dal settembre 2016 al settembre 2018 in quanto indebitamente percepito.

L'appellante ha sul punto richiamato il più datato orientamento giurisprudenziale secondo cui nel caso in cui il datore di lavoro assuma di aver erogato per errore al proprio dipendente delle somme non dovute, la ripetizione dell'indebito oggettivo deriva non dall'annullamento della "solutio" per errore ma dal fatto che la prestazione eseguita non trova riscontro nell'oggettiva esistenza di una corrispondente obbligazione, ed è pertanto superflua ogni indagine sulla natura e sulla scusabilità dell'errore dell'avvenuto pagamento, essendo unicamente rilevante l'inesistenza (originaria o sopravvenuta) di una legittima "causa solvendi" (tra le altre, Cass. 4893/91; Cass. 2209/98).

Deve però tenersi conto del più recente orientamento di legittimità secondo cui la corresponsione, in favore del lavoratore subordinato, di una retribuzione maggiore di quella dovutagli in forza della contrattazione collettiva, costituisce trattamento di miglior favore, giustificato anche in considerazione di specifiche particolarità del caso, salva la dimostrazione, il cui onere incombe sul datore di lavoro, di un errore non imputabile ad esso e riconoscibile anche dallo stesso lavoratore (Cass. 19923/14), confermato da successive pronunce di legittimità (Cass. 31644/18; Cass. 32914/23), mentre al concetto di errore essenziale avente i requisiti di cui agli artt. 1429 e 1431 cod. civ. ha fatto riferimento Cass. 5552/11.

Ora, a prescindere dal requisito della non imputabilità o, comunque, della essenzialità dell'erroneo pagamento per il datore di lavoro, di certo è che l'appellante non ha in alcun modo dimostrato perché l'asserito errore dovrebbe ritenersi riconoscibile proprio dall'odierno appellato che, tra l'altro, è persona diversa dai soggetti che, secondo la prospettazione di (...), erano i fautori del disinvoltato pagamento del premio di produzione semestrale di cui si discute tanto da essere stati sottoposti a

procedimento penale. Ne consegue che la statuizione con cui il tribunale ha respinto la domanda riconvenzionale di restituzione del premio semestrale corrisposto dal settembre 2016 al settembre 2018 deve essere confermata seppur sulla base di diversa motivazione.

16. Si compensano le spese di lite fra le parti in ragione della reciproca soccombenza.

P.Q.M.

la Corte, definitivamente decidendo sull'appello proposto da (...) avverso la sentenza del Tribunale di Lamezia Terme del 2/12/2021, in parziale riforma della sentenza impugnata, così provvede:

- 1) Revoca il decreto ingiuntivo opposto;
- 2) Conferma nel resto;
- 3) Compensa le spese di lite del grado.

Catanzaro, così deciso nella camera di consiglio del 29/4/2025.