

N. 310/2018 R.G. Lav.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di CUNEO

Il giudice monocratico in funzione di giudice del lavoro, nella persona della dott.ssa Daniela Rispoli ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al N. 310/2018 R.G. Lav. promossa da:
....., con il patrocinio dell'avv. BROVIDA COSTANZO e
dell'avv. VANZETTI GABRIELLA

RICORRENTE

contro

.....
con il patrocinio dell'avv. FIORE DANTE e dell'avv. GINELLA DANIELE
EDOARDO

CONVENUTA

oggetto: retribuzione

CONCLUSIONI

Per parte attrice: *nel merito, In via principale 1. accertare e dichiarare che le giornate di assenza dal lavoro per prestare servizio di volontario dei vigili del fuoco sono da ritenersi assimilate alla presenza effettiva al lavoro e, conseguentemente, non rientrano tra le assenze disciplinate ex art. 16 Contratto Collettivo Integrativo Regionale di Lavoro per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata operanti in Piemonte (CIR) e non concorrono nella quantificazione della quota economica individuale del premio di produzione; 2. per l'effetto, dichiarare tenuta e condannare in persona del legale rappresentante pro-tempore al pagamento in favore del sig. della complessiva somma lorda di euro 2.115,00, o veriore altra, anche in supero, determinanda in corso di causa, a titolo di integrazione del premio di produzione AP ex art. 16 CIR per anni 2011, 2012, 2014, 2016 e 2017; In via subordinata 3. nella denegata e non creduta ipotesi in cui all'esito dell'espletanda istruttoria l'adito Giudice ritenesse di includere le assenze per svolgere servizio di volontario c/o VV.F tra quelle disciplinate dall'art. 16 CIR Piemonte, accertare, dichiarare tenuta e per l'effetto condannare la ALLSYSTEM s.p.a. in persona del legale rappresentante pro-tempore, a pagare*



al sig. [redatto] a titolo di integrazione del premio di produzione AP per gli anni 2011, 2012 e 2014 la complessiva somma lorda di euro 375,00, o veriore altra, anche in supero, determinanda in corso di causa; Il tutto oltre interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo. 4. condannare [redatto] in persona del legale rappresentante pro tempore alla refusione delle spese e competenze del presente giudizio, da attribuirsi ai sottoscritti procuratori antistatari, che dichiarano di non aver percepito onorari”.

Per parte convenuta: “NEL MERITO IN VIA PRINCIPALE: - Respingere le domande tutte formulate da parte del sig. [redatto] nei confronti della [redatto] in quanto infondate in fatto ed in diritto mandando la convenuta assolta da ogni avversa pretesa. NEL MERITO IN VIA SUBORDINATA: - Contenere gli importi da riconoscersi al sig. [redatto] nei limiti del giusto e del provato in ogni caso decurtando la somma lorda di € 180,00 riconosciuta dal sig. [redatto] come erroneamente versatagli da [redatto] in riferimento al premio di produzione maturato nell'anno 2017 e liquidato nell'anno 2018. Con vittoria di spese e competenze di giudizio, comprese IVA, CPA e rimborso forfetario per legge”.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Oggetto della domanda è il riconoscimento a favore del ricorrente di quanto ad spettantegli a titolo di premio di produzione, previsto dall'art. 16 Del CIR

Non è contestato che egli sia stato assunto in data 29.7.199, con contratto inizialmente a tempo determinato, trasformato poi a tempo indeterminato

Non è constatata altresì l'applicabilità al rapporto della previsione di cui all'art. 16 CIR, invocato dal ricorrente; ai sensi di tale norma contrattuale è riconosciuto ai lavoratori “un premio di produzione”, collegato nello specifico al parametro della presenza al lavoro, quale elemento “fondamentale ai fini della determinazione del premio di produzione”.

La specifica regolamentazione prevede poi due componenti, una quota collettiva ed una quota individuale.

Infatti, “Il premio di produzione è così articolato: una quota economica da erogarsi collettivamente in relazione al contenimento entro una definita percentuale delle assenze medie annuali per malattia calcolate a livello settoriale, avendo diritto alla quale, si aggiunge una quota economica individuale in relazione alle giornate di lavoro annualmente prestate; tali indici sono validi, considerata la peculiarità del comparto, per determinare l'effettiva produttività aziendale”.

Quanto alla prima, la disciplina contrattuale prevede che “A tutti i lavoratori sarà erogato un importo annuo lordo pari ad € 500,00 (cinquecento/00) a condizione che complessivamente nel Settore della Vigilanza Privata del Piemonte in cui trova applicazione il presente Contratto non venga superata una assenza media annua del 15% per malattia (INPS) e per assenze non retribuite riferite alle causali previste dai Contratti Collettivi di Lavoro di Categoria. Il superamento di detta percentuale dovrà essere sancito da una specifica dichiarazione sottoscritta da tutte le Associazioni ed OO.SS firmatarie del presente Contratto. In assenza di tale dichiarazione il premio sarà normalmente erogato”.



Oltre alla quota collettiva, ed a seguito del suo riconoscimento, è poi prevista una quota economica individuale, pari all'importo lordo annuale di ulteriori € 500,00, in concreto tuttavia determinata all'esito della detrazione della somma di euro 20,00 lorda per ogni giorno di assenza.

I giorni di assenza da computare a tale fine sono poi quelli dovuti alle cause previste nello stesso articolo e cioè “- *malattia (INPS)*; - *causali previste dai Contratti Collettivi di Lavoro di Categoria*; - *infortunio*”, ulteriormente circoscritte poi le ipotesi di giorni di malattia ed infortunio a quelle diverse da quelle espressamente previste.

Ciò che il ricorrente lamenta è l'illegittima considerazione, quali giorni di assenza idonei a determinare la detrazione, dei giorni nei quali il ricorrente è stato assente per la prestazione di servizio temporaneo quale appartenente al personale volontario del Vigili del Fuoco.

Da una prima lettura in effetti emergerebbe che la specifica ipotesi sia esclusa dall'elencazione, dovendosi ritenere la stessa tassativa.

Tuttavia non può non operarsi una lettura funzionale e sistematica della disciplina.

Ed allora, nonostante la formulazione del meccanismo, strutturato quale progressiva decurtazione di un importo iniziale, quasi si trattasse della *deminutio* di un diritto già acquisito nel patrimonio del destinatario, non può non considerarsi, quanto alla ratio, che si tratta di un premio, legato ad una presenza in servizio che sia effettiva e reale: è cioè la presenza effettiva ad essere premiata, non l'assenza, giustificata o meno, ad essere sanzionata.

La differenza, tra la perdita di un diritto e la sua mancata maturazione, può apparire sottile, ma è fondamentale.

Tanto che nei contratti interativi di regioni diverse (ad esempio quello della Emilia Romagna l'impostazione è, appunto, opposta: vengono indicati i casi in cui i giorni di mancata prestazione dal servizio possono essere qualificati come “presenza”, primi tra tutti i giorni ferie, le festività, le ipotesi di malattie ed infortunio specificamente considerati.

In deroga cioè al principio per cui le giornate di mancata prestazione effettiva del servizio non sono giorni di presenza, come tali computabili ai fini del riconoscimento del premio.

Tenuto conto di ciò va effettuata un'interpretazione estensiva, non analogica, dell'espressione “causali previste dai Contratti Collettivi di Lavoro di Categoria”, come espressione “omnicomprensiva” indicativa di tutte le ipotesi di assenza legittime, di riferimento alle previsioni di contratti collettivi di categoria, quale disciplina specificativa delle forme di congedo a disposizione del dipendente, per lo più coincidenti con quelle legislativamente previste, in un'ottica di maggiore favore per il lavoratore, avuto riguardo alla previsione delle possibilità per il lavoratore di assentarsi.

Invero: se sono previste dalla legge, il contratto di categoria non potrebbe comunque escluderle; se fossero previste solo dal contratto sarebbero comunque obbligatorie per il datore di lavoro.

Ma risulta allora ingiustificata la differenziazione delle ipotesi di congedo, od aspettativa, riconosciute per legge, sulla base della espressa previsione da parte del contratto di categoria, quando deve essere comunque assicurata dal datore



di lavoro la possibilità per il dipendente di assentarsi dal servizio, senza tuttavia conseguenze diverse da quelle dell'eventuale sospensione dalla retribuzione e dalla maturazione di anzianità di servizio.

Il contratto di categoria non disciplina infatti direttamente le ipotesi in cui l'assenza debba essere considerato, ai fini del calcolo del premio di produttività, quale "presenza. Ma disciplina le ipotesi di assenza che devono essere ritenute legittime dal datore di lavoro.

Non sarebbe ragionevole, ma, anzi, evidentemente discriminatorio, considerare quali assenza "fittizia", cioè presenza, i giorni di congedo per ragioni tutelate dalla legge ma non, espressamente, dal contratto collettivo, e considerare invece quale assenza tout court, i giorni di congedo previsti sia dalla legge che dal contratto collettivo, od ancora, quelli per ipotesi contemplati dal solo contratto collettivo, ma non dalla legge.

Ancor meno è possibile rinvenire la ragionevolezza della esclusione dei giorni di malattia ed infortunio (sicuramente tutelati dall'ordinamento) per i quali l'assenza dal servizio non è certamente imputabile al lavoratore.

Le assenze per la prestazione di servizio quale volontario del Vigili del Fuoco devono pertanto essere escluse dal computo delle presenze utili ai fini della determinazione della quota individuale del premio stesso.

La domanda principale deve pertanto essere rigettata

La doglianza del ricorrente relativa al calcolo effettuato dal datore di lavoro laddove ha operato indebitamente la decurtazione oltre i limiti della "quota individuale" così intaccando anche quanto riconosciuto a titolo di "quota collettiva" invece fondata, tenuto conto della inequivoca lettera della previsione normativa come sopra riportata

Deve essere in particolare disatteso quanto sostenuto dalla parte convenuta con riferimento alla "base di calcolo": la convenuta ha calcolato le giornate individuali di assenza di ogni singolo lavoratore non solo con riferimento al calcolo della giornate di presenza, ma anche, ancor prima, come "sospensione" dello stesso rapporto ai fini della valutazione delle mensilità per le quali calcolare il premio.

È evidente invece che il rapporto sia stato comunque vigente, pur se "sospeso" il servizio per il ricorrere delle ipotesi di congedo od aspettativa per le quali è assicurato il diritto al mantenimento del posto), fattispecie diversa da quelle dell' inizio del rapporto differito rispetto all'inizio dell'anno o di cessazione anteriore alla fine dell'annualità.

Il calcolo della differenza risultanti è quello proposto dalla parte ricorrente, quindi euro 375,00 in totale, da cui deve essere detratta la somma percepita pacificamente in esubero dal lavoratore, pari a euro 180,00

La soccombenza reciproca giustifica la compensazione integrarle tra le parti delle spese di giudizio.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, nel contraddittorio delle parti, respinta ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, in parziale accoglimento del ricorso, **condanna** la parte convenuta al pagamento a favore del ricorrente della somma lorda di euro 195,00, oltre interessi legali dalle scadenze al saldo;



compensa integralmente tra le parti le spese di giudizio
Fissa per il deposito della motivazione il termine di giorni 45
Così deciso in Cuneo, il 18 ottobre 2018.

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Daniela Rispoli



