

**Estremi: Cassazione civile, 28/04/2020, (ud. 21/01/2020, dep.28/04/2020), n. 8265**

Intestazione ▼

### Fatto

RILEVATO

che:

Con sentenza n. 977 del 2014, la Corte d'appello di Bologna ha accolto l'appello proposto dall'INPS e da SCCI s.p.a. nei confronti di Water Team s.p.a avverso la sentenza del Tribunale di Forlì di accoglimento della opposizione a cartella con la quale l'INPS, anche quale mandatario di S.c.c.I s.p.a., aveva preteso dalla medesima società il pagamento di differenze sulla contribuzione dovuta sui premi di risultato erogati in esecuzione di un accordo aziendale sottoscritto annualmente dalla società e da un rappresentante dei lavoratori e, quindi, ritenuto - per l'assenza di rappresentatività sindacale dei lavoratori - non idoneo ad integrare i presupposti per la fruizione della decontribuzione prevista dal D.L. n. 67 del 1997, art. 2 conv. in L. n. 135 del 1997;

la Corte territoriale, in sintesi, ha ritenuto che secondo la nozione accolta dalla giurisprudenza di legittimità, per contratto aziendale si deve intendere un atto di autonomia generale che, concernendo una collettività di lavoratori indistintamente considerati e soggettivamente non identificati col contratto stesso, se non attraverso il loro inserimento nella organizzazione aziendale, realizza una uniforme disciplina nell'interesse collettivo di costoro; pertanto, laddove il contratto sia stipulato senza il tramite di organizzazione sindacale, si realizza una ipotesi di contratto plurimo, inteso come somma di contratti individuali identici, ma non sindacale;

ciò chiarito, la Corte ha ritenuto insussistente il diritto della Water Team s.r.l. a fruire della decontribuzione; avverso tale sentenza, ricorre per cassazione Water Team s.r.l. sulla base di un unico motivo, illustrato da memoria, con il quale la ricorrente denuncia, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3), la violazione o falsa applicazione di norme di diritto e dei contratti ed accordi collettivi nazionali di lavoro in ragione della errata ricognizione da parte della sentenza impugnata della fattispecie astratta contenuta nel D.L. n. 67 del 1997, art. 2 conv. in L. n. 135 del 1997, posto che tale disposizione sarebbe ispirata al principio di libertà formale in ordine alle fonti sindacali che introducano forme di erogazione premiale che consentirebbe anche all'uso negoziale, integrato nel caso di specie, di essere sussunto nella astratta previsione; ciò in applicazione dell'art. 39 Cost. in tema di libertà sindacale, e sempre che, dal punto di vista dei contenuti, si tratti di erogazioni incerte quanto alla corresponsione ed all'ammontare e collegate ad incrementi di produttività; resiste l'INPS con controricorso.

### Diritto

CONSIDERATO

che:

Il motivo è infondato;

la questione controversa riguarda l'interpretazione del D.L. n. 67 del 1997, art. 2, comma 1, conv. in L. n. 135 del 1997 (oggi abrogato dalla L. n. 247 del 2007), il cui testo prevede(va): "Sono escluse dalla retribuzione imponibile di cui alla L. 30 aprile 1969, n. 153, art. 12, comma 3, e successive modificazioni, nonché dalla retribuzione pensionabile di cui all'u.c. di detto articolo, le erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati";

il vantaggio contributivo disciplinato dall'intero D.L. n. 67 del 1997, art. 2 conv. in L. n. 135 del 1997, risultava strutturato, nel periodo di vigenza della disposizione, mediante la esclusione dalla retribuzione

imponibile a fini previdenziali della retribuzione di risultato; tale beneficio era concesso automaticamente, non poteva essere maggiore alla aliquota massima della retribuzione percepita dal lavoratore (1% sino al 1997; 2% sino al 1998; 3% a partire dal 1999); era previsto un contributo di solidarietà (10%) a carico dei datori di lavoro e vi era obbligo di applicazione dei minimali retributivi stabiliti da CCNL ed era anche previsto l'obbligo di deposito del contratto collettivo decentrato presso gli uffici del lavoro;

si trattava, dunque, di un sistema volto ad alleggerire il costo del lavoro puntando sull'incentivazione della maggiore produttività, ma al contempo lasciando all'esterno della previsione la individuazione dei parametri di misurazione del risultato atteso in termini di produttività, competitività, ecc.;

in via generale fu imposta dalla legge la presenza di un'alea legata alla attribuzione del premio e delegando alla negoziazione collettiva il compito di individuare nel concreto detti parametri;

si trattava di una delega ampia e fondata su una pluralità di parametri di riferimento alternativi il cui esercizio avrebbe anche potuto determinare il rischio di fenomeni collusivi delle parti, posto il comune interesse del lavoratore che si vede riconosciuta una maggiore retribuzione netta e dell'impresa che affronta un minor costo del lavoro;

alla specifica funzione della previsione di legge in commento risponde, dunque, l'affidamento all'organismo sindacale decentrato della legittimazione alla produzione della fonte costitutiva del diritto al premio di risultato, così come alla stessa logica risponde l'obbligo di condizionare l'emolumento, di cui siano incerti la corresponsione e l'ammontare, anche al deposito del testo del contratto aziendale presso gli uffici del lavoro;

si comprende, dunque, come l'attribuzione alla fonte sindacale del potere di incidere sulla regola generale della base contributiva (cd. base imponibile di cui alla L. 30 aprile 1969, n. 153, art. 12, comma 3, e successive modificazioni) riposi su considerazioni specifiche della disciplina previdenziale che rendono non pertinente il richiamo ai principi regolatori della libertà di associazionismo sindacale di cui all'art. 39 Cost. o, ancora, ai principi espressi in materia di efficacia dei cd. usi negoziali, invocati in ricorso e sollecitino, invece, una interpretazione restrittiva del testo di legge in esame;

dunque, come correttamente affermato dalla sentenza impugnata, occorre mutuare dall'ordinamento sindacale la nozione di contratto collettivo aziendale richiesto per l'operatività del beneficio contributivo in esame;

questa Corte di legittimità ha avuto modo di statuire che agli accordi collettivi aziendali si debba riconoscere (anche e soprattutto in ragione dei rinvii che plurime disposizioni legislative operano alla contrattazione aziendale) efficacia vincolante analoga a quella del contratto collettivo nazionale, trattandosi pur sempre non già d'una sommatoria di più contratti individuali, ma di atti di autonomia sindacale riguardanti una pluralità di lavoratori collettivamente considerati (cfr., ex aliis, Cass. n. 27115 /2017; Cass. n. 6695/88; Cass. n. 2808/84; Cass. n. 423/84; Cass. n. 718/83; Cass. n. 300/81; Cass. n. 357/71);

come il contratto nazionale e quelli di qualsiasi altro livello, anche il contratto aziendale è destinato ad introdurre una disciplina collettiva uniforme dei rapporti di lavoro, sia pure limitatamente ad una determinata azienda o parte di essa (cfr., ex aliis, Cass. n. 3047/85; Cass. n. 1965/82; Cass. n. 5470/81); il contratto collettivo è posto a tutela di interessi collettivi della comunità di lavoro aziendale e l'eventuale inscindibilità della disciplina che ne risulta concorre a giustificare sempre secondo la giurisprudenza di questa Corte (v., per tutte, Cass. n. 17674/02; Cass. n. 4218/02; Cass. n. 5953/99) - l'efficacia erga omnes dei contratti collettivi aziendali;

va, dunque, ribadito che gli accordi oggetto della presente controversia (stipulati da un rappresentante dei lavoratori non sindacalista ed il datore di lavoro), hanno natura non di contratti collettivi aziendali ma di contratti individuali di lavoro, ancorchè plurisoggettivi o plurilaterali; la sentenza impugnata ha, in conclusione, fatto corretta applicazione dei principi espressi da questa Corte di legittimità e ciò comporta il rigetto del ricorso;

le spese seguono la soccombenza nella misura liquidata in dispositivo.

### **PQM**

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna la ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità che liquida in Euro 3000,00 per compensi, oltre ad Euro 200,00 per esborsi, spese forfetarie nella misura del 15% e spese accessorie di legge.

Ai sensi del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1 quater dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte della ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis ove dovuto.

Così deciso in Roma, il 21 gennaio 2020.

Depositato in Cancelleria il 28 aprile 2020