



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE ORDINARIO di Roma**

Terza sezione lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.  
all'esito della trattazione scritta ex art. 221 comma 4 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 4  
convertito nella l. 77/20, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa di lavoro e previdenza di I Grado iscritta al n. r.g. **32066/2020** promossa da:

ricorrente

contro

MARGHERITA DISTRIBUZIONE SPA

resistente

OGGETTO: anticipi futuri aumenti contrattuali

CONCLUSIONI: come da ricorso e memoria di costituzione.

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso depositato in data 23.11.20 \_\_\_\_\_, premesso di aver lavorato per diversi anni alle dipendenze della SMA s.p.a., da ultimo con contratto a tempo parziale al 75% e inquadramento nel IV livello del CCNL applicato dalla datrice di lavoro, ha convenuto in giudizio Margherita Distribuzione s.p.a., società che ha incorporato dal 1.1.20 la SMA s.p.a., chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni: *“-previo accertamento del diritto della ricorrente a percepire gli Anticipi sui Futuri Aumenti Contrattuali, di cui all'art. 20 CCNL DMO 18/12/2018, dal maggio 2016 al dicembre 2018 compresi, condannare MARGHERITA DISTRIBUZIONE spa (C.F. 03349310965), già SMA Spa (C.F. 08970540152), in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede in Strada 8 Palazzo N – Milanofiori 20089 Rozzano, pec: auchan@pec.it, a pagare alla ricorrente la somma di € 1.068,00, oltre alla capitalizzazione degli interessi dalla data della domanda, oltre interessi e rivalutazione come per legge.*

*Condannare, altresì, MARGHERITA DISTRIBUZIONE spa, in persona del legale rappresentante pro tempore, ad accantonare il TFR maturato sulle somme dovute alla ricorrente.”*

Margherita Distribuzione s.p.a., costituitasi in ritardo, ha chiesto l'accoglimento delle seguenti conclusioni: *“in via principale, nel merito, rigettare il ricorso avversario perché infondato in fatto e in diritto per le ragioni di cui alla presente memoria e respingere per l'effetto tutte le domande avanzate dalla Ricorrente nei confronti della Società;*

- *in via subordinata, in ogni caso, nella denegata ipotesi in cui il Giudice dovesse accordare il diritto della ricorrente a percepire qualsivoglia importo, ridurre lo stesso in ragione degli importi lordi già erogati per il mese di dicembre 2018, oltre alla relativa incidenza sulla tredicesima mensilità, per un importo pari ad € 127,88);*

- *ancora in via subordinata, nella denegata ipotesi in cui il Giudice dovesse accordare il diritto della ricorrente a percepire qualsivoglia importo, ridurre lo stesso in ragione delle somme già percepite a titolo di una tantum ai sensi del CCNL DMO”.*

Il Tribunale osserva quanto segue.

La presente controversia trae origine dalle seguenti vicende fattuali:

SMA s.p.a. (fusa per incorporazione nella società resistente dal 1.1.20), in qualità di associata a Federdistribuzione, ha applicato ai propri dipendenti il CCNL per i Dipendenti di Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto dalla Confcommercio in data 26.2.11;

in data 25.1.13 Federdistribuzione e le imprese ad essa associate (ivi inclusa SMA) hanno esercitato il recesso dalla Confcommercio;

alla cessazione, a far data dal 31/12/2013, del CCNL Commercio del 26.2.11, per effetto della clausola di ultravigenza in esso contenuta (art. 236), SMA ha continuato ad applicare il suddetto contratto – anche dopo la stipulazione, in data 30.3.15, da parte della Confcommercio, cui SMA non aveva conferito mandato, del nuovo CCNL Commercio- sino alla stipulazione, in data 14.12.18, da parte di Federdistribuzione del nuovo CCNL della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO);

nelle more delle trattative finalizzate alla stipula del nuovo CCNL DMO, Federdistribuzione ha invitato le imprese aderenti ad erogare, a tutela del potere di acquisto dei lavoratori, degli Anticipi sui Futuri Aumenti Contrattuali (AFAC), nella misura di € 15, da maggio 2016, di € 30 da luglio 2017, e di € 16 da gennaio 2018;

la società convenuta (già SMA s.p.a.) ha applicato discrezionalmente tali anticipi da maggio 2016, negandoli ai lavoratori che, come la ricorrente, fruissero di un superminimo non assorbibile.

Oggetto della presente controversia è stabilire se tali anticipi sui Futuri Aumenti Contrattuali, inizialmente previsti come facoltativi, siano stati resi obbligatori dall'art. 20 del CCNL DMO del 14.12.18 e se siano compatibili con le erogazioni una tantum contemplate dall'art 21 dello stesso CCNL.

L'art 20 è così formulato:

**“L'Art. 200 della “Disciplina 2013” è abrogato e sostituito dal seguente:**

**Art. 200 - Aumenti retributivi mensili**

*A decorrere dal mese di dicembre 2018, verrà erogato un aumento salariale non assorbibile pari ad euro 24 al IV livello come di seguito riparametrato per ogni livello contrattuale:*

(...)

*Di conseguenza a decorrere dal mese di gennaio 2019 i minimi contrattuali del settore DMO saranno pertanto i seguenti:*

(..)

*Nella definizione dei minimi contrattuali di cui alla tabella che precede si è tenuto conto anche degli anticipi sui futuri aumenti contrattuali (cosiddetti AFAC), parametrati al IV livello, erogati in costanza di applicazione della Disciplina 2013 alle seguenti scadenze:*

- € 15 - maggio 2016

- € 30 - luglio 2017

- € 16 - gennaio 2018

*Fermo restando l'obbligo della regolare erogazione dei suddetti importi alle rispettive scadenze ad opera delle aziende associate a Federdistribuzione, i suddetti AFAC cesseranno di essere riconosciuti dal mese di gennaio 2019 con l'entrata in vigore dei nuovi minimi contrattuali”.*

A sua volta l'art 21, rubricato **“EROGAZIONI UNA TANTUM”**, stabilisce:

*“Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo presso aziende già associate a Federdistribuzione alla medesima data ai quali sia stata applicata la disciplina 2013, verranno corrisposte due erogazioni alle seguenti scadenze e per i seguenti importi:*

*- € 500,00 lordi con la retribuzione del mese di febbraio 2019 (a copertura del periodo 2015-2018);*

*- € 389,00 lordi con la retribuzione del mese di marzo 2020.*

*Gli importi di cui sopra, che saranno riproporzionati per i lavoratori part-time, verranno erogati ai lavoratori aventi diritto, a condizione che risultino ancora in forza alle rispettive scadenze.*

*I suddetti importi saranno calcolati come segue:*

*- In misura piena ai lavoratori che sono stati in forza senza soluzione di continuità nel periodo dal 1 aprile 2015 al 30 novembre 2018*

*- Riproporzionati su base mensile in quarantaquattro quote frazionali, maturabili per la presenza in servizio di almeno 15 giorni su base mensile In caso di assunzioni successive all'aprile 2015 ed*

*entro il 30 novembre 2018 o di assenze o aspettative non retribuite, sospensioni e/o riduzioni dell'orario di lavoro concordate con accordo sindacale, effettuate nell'arco del medesimo periodo.*

*Le erogazioni una tantum di cui al presente articolo sono state quantificate considerando in esse anche le incidenze sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale e sono quindi comprensivi degli stessi. Tali importi sono inoltre esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.*

*Con la suddetta disciplina le Parti dichiarano che non è dovuta alcuna ulteriore spettanza economica riferita o comunque riferibile a eventuali periodi di carenza o vacanza contrattuale, a qualsivoglia titolo”.*

Ad avviso del Tribunale, che ritiene di aderire al precedente del Tribunale di Milano in atti, il ricorso va accolto sulla scorta delle seguenti considerazioni.

L'art 20 del CCNL DMO ha previsto: che i nuovi minimi contrattuali del settore si applichino da gennaio 2019; che la definizione dei nuovi minimi contrattuali è avvenuta tenendo conto “*anche degli anticipi sui futuri aumenti contrattuali (cosiddetti AFAC), parametrati al IV livello, erogati in costanza di applicazione della Disciplina 2013 alle seguenti scadenze (..)*”; che “*i suddetti AFAC cesseranno di essere riconosciuti dal mese di gennaio 2019 con l'entrata in vigore dei nuovi minimi contrattuali*”, “*Fermo restando l'obbligo della regolare erogazione dei suddetti importi alle rispettive scadenze ad opera delle aziende associate a Federdistribuzione*”.

La volontà, in tal modo manifestata, dalle parti sociali è stata dunque di recepire gli anticipi sui futuri aumenti contrattuali previsti da maggio 2016 a dicembre 2018 come base di calcolo dei nuovi aumenti retributivi applicati a decorrere da gennaio 2019 e al tempo stesso di renderne retroattivamente obbligatoria la loro applicazione.

Inoltre, proprio perché le parti sociali non hanno applicato retroattivamente i nuovi aumenti contrattuali (quelli in vigore da gennaio 2019), ma hanno deciso di rendere obbligatori gli anticipi decorrenti da maggio 2016 (inizialmente facoltativi) - che per loro natura costituiscono una forma di compensazione provvisoria e parziale della perdita di acquisto del salario legata al mancato tempestivo rinnovo contrattuale – gli anticipi in questione sono compatibili e cumulabili con le due erogazioni una tantum del successivo art 21. Si tratta, infatti, di due erogazioni “*quantificate considerando in esse anche le incidenze sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale e sono quindi comprensivi degli stessi. Tali importi sono inoltre esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.*

*Con la suddetta disciplina le Parti dichiarano che non è dovuta alcuna ulteriore spettanza economica riferita o comunque riferibile a eventuali periodi di carenza o vacanza contrattuale, a qualsivoglia titolo”.*

Clausola, quest’ultima, che non designa alcuna incompatibilità con l’applicazione dei cosiddetti AFAC di cui all’art 20. Questi ultimi infatti, come sopra chiarito, costituiscono una compensazione solo provvisoria della mancata percezione degli aumenti contrattuali che sarebbero spettati nel periodo di vacanza contrattuale, mentre le due erogazioni una tantum coprono, a titolo transattivo (*“le Parti dichiarano che non è dovuta alcuna ulteriore spettanza economica riferita o comunque riferibile a eventuali periodi di carenza o vacanza contrattuale, a qualsivoglia titolo”*) tutte le spettanze della retribuzione diretta e indiretta non percepite nel periodo di vacanza contrattuale e non integralmente coperte dai cosiddetti AFAC.

Ne consegue altresì che le due somme erogate a titolo transattivo non costituiscono base di calcolo del TFR. Regola che non vale per i cosiddetti AFAC, divenuti retroattivamente obbligatori e, come tali, elementi della retribuzione derivanti dalla contrattazione collettiva su cui calcolare il tfr, ai sensi dell’art 193 del CCNL commercio non abrogato dal CCNL DMO.

Nessun errore di calcolo è presente nel conteggio allegato al ricorso, posto che lo stesso ha fatto corretta applicazione del CCNL DMO, calcolando gli AFAC sino a dicembre 2018, mentre i nuovi minimi retributivi sono stati applicati dalla società da gennaio 2019.

Infine, la cessione di azienda, decorrente dal 3.10.19, con cui il rapporto di lavoro della ricorrente è stato trasferito ad altra società, non esonera da responsabilità la cedente convenuta per i crediti accertati nel presente giudizio, maturati sino a dicembre 2018.

Le spese di lite seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, deduzione ed eccezione disattese, così provvede:

- Condanna la società convenuta al pagamento in favore della ricorrente della somma di € 1068,00, oltre interessi e rivalutazione monetaria, per i titoli di cui in motivazione, somma da considerare base utile per il calcolo del tfr,

- Condanna la società convenuta al pagamento in favore del difensore antistatario di parte ricorrente delle spese di lite, liquidate in € 1000,00, oltre accessori come per legge.

Roma, 23 giugno 2021

Il Giudice