

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE DI CASSINO**  
**Sezione Lavoro**

Il GOP, in funzione di Giudice del Lavoro presso il Tribunale di Cassino, dott. Giuditta Di Cristinzi, ha pronunciato la seguente

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con ricorso depositato telematicamente in data **XX.XX.2017**, il sig. **FF AA** si rivolgeva al Giudice del Lavoro del Tribunale di Cassino esponendo di essere dipendente della **BB GG** S.p.A. dal 05.06.2003 con mansioni di addetto alla macchina patinatrice inquadrato nel livello B2; di essere stato destinato d'ufficio dalla datrice di lavoro allo stabilimento della sede di **SS**; di essere residente in **SS MM**, distante circa km 174 dal luogo di lavoro; di osservare il turno di lavoro dalle ore 6,00 alle 14,00, dalle ore 14,00 alle 22,00 e dalle ore 22,00 alle 6,00; di aver percepito, sino al febbraio 2013, una indennità indicata in busta paga con la voce premio di efficientamento/indennità di mancata mensa per € 57,28 mensili; riferiva, che in data 14.02.2013, la **BB GG** S.p.A. comunicava la disdetta degli accordi sindacali presso lo stabilimento di **SS**, in cui erano previste una serie di condizioni di miglior favore per i lavoratori tra cui l'indennità di mancata mensa; che la **BB** aveva firmato nuovi accordi sindacali nel giugno 2013 in cui era previsto per i lavoratori il diritto a beneficiare del Ticket Restaurant di importo pari ad € 5,29 a fronte di una prestazione lavorativa giornaliera di almeno 6 ore; che lo stesso non aveva sottoscritto i nuovi accordi sindacali; di non aver ricevuto -da marzo 2013- né la indennità percepita in precedenza né i Ticket Restaurant; che in azienda non fosse previsto il servizio mensa; che in data 01.02.2016, tramite la segreteria della SLC CGIL FR-LT aveva fatto richiesta alla società dei benefici non ricevuti dal mese di marzo 2013; che successivamente, in data 10.08.2016, reiterava a mezzo pec la propria richiesta, rimasta senza riscontro da parte della **BB S.p.A.**.

Tanto premesso, chiedeva in via principale la condanna della **BB GG S.p.A.**, in persona del l.r.p.t., al pagamento della somma mensile in precedenza percepita a titolo di indennità sostitutiva della mensa dal marzo 2013 alla data della sentenza; in via subordinata, la condanna della **BB GG S.p.A.**, in persona del l.r.p.t., al pagamento del Ticket Restaurant per un importo pari ad € 5,29 o in quella maggiore o minore accertata in corso di causa e ritenuta di giustizia, con interessi e rivalutazione come per legge ex art. 429 c.p.c..

Si costituiva in giudizio la società **BB GG S.p.A.**, in persona dell'amministratore Delegato, resistendo alla domanda e chiedendone il rigetto.

A scioglimento della riserva assunta alla prima udienza, il Giudice ammetteva gli interrogatori formali e le prove testimoniali articolate.

All'esito dell'esame dei testi e al raccoglimento degli interrogatori formali, all'udienza del 10.12.2018, il Giudice, udita la discussione orale delle parti, decideva la causa come da dispositivo in calce, di cui dava lettura in aula.

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

Il ricorso non può essere accolto per i motivi di seguito illustrati.

Il sig. ■■■ si rivolgeva all'intestato Tribunale al fine di sentire condannare la società resistente in via principale al pagamento della somma mensile in precedenza percepita a titolo di indennità sostitutiva della mensa dal marzo 2013 sino alla data della decisione, in via subordinata al pagamento del Ticket Restaurant di importo pari ad € 5,29 (o nella somma maggiore o minore accertata in corso di causa e ritenuta di giustizia).

Affermava, in premessa, di aver percepito sino al febbraio 2013 in busta paga l'indennità indicata con la voce premio di efficientamento/indennità di mancata mensa per € 57,28 mensili. A seguito della disdetta degli accordi sindacali presso lo stabilimento di ■■■ -comunicata dalla società datrice in data 14.2.2013- e alla sottoscrizione di nuovi accordi sindacali con previsione per i lavoratori del diritto a beneficiare del Ticket Restaurant di importo pari ad € 5,29, lo stesso affermava che da marzo 2013 non aveva più ricevuto né la indennità percepita in precedenza né i Ticket Restaurant. Precisava, in ogni caso, di non aver sottoscritto i nuovi accordi sindacali.

Dunque, per quanto riguarda la decurtazione delle indennità retributive percepite dal ricorrente unilateralmente, non si può che condividere l'orientamento seguito da questo medesimo Tribunale (sent. n. ■■■/2018 giudice A. Tizzano) in un caso analogo a quello sottoposto all'attenzione.

In tale decisione, il giudice, per quanto riguarda l'abrogazione di poste della retribuzione (indennità) riconosciute da precedenti accordi sindacali, richiamava la pronuncia della Cassazione n. 8429/2001 nella quale si chiariva che "la disdetta unilaterale del datore di lavoro di un accordo aziendale a tempo indeterminato è legittima ove non ne derivi la lesione della retribuzione adeguata ex art. 36 Costituzione; pertanto, nell'ipotesi in cui il lavoratore si dolga dell'abolizione di una voce retributiva per effetto della disdetta dell'accordo contrattuale che la prevedeva, e pretenda il suo ripristino, invocando la lesione dell'art. 36 Cost., non può limitarsi a dedurre la natura retributiva dell'emolumento soppresso, ma deve allegare la lesione del "minimo costituzionale" e fornire al giudice gli elementi comparativi della situazione retributiva prima e dopo la modifica, al fine di consentire il giudizio sul rispetto del principio costituzionale"; il giudice Tizzano, pertanto, osservava che "unico ostacolo alla libera recedibilità, nei contratti e negli accordi senza predeterminazione di durata, è la salvaguardia dei diritti quesiti." (pag. 6 sentenza n. ■■■/2018 Tribunale di Cassino)

Aggiungeva, inoltre, che "anche nell'ipotesi di successione tra contratti collettivi, le modificazioni in senso peggiorativo per il lavoratore sono ammissibili con il solo limite dei diritti quesiti dovendosi escludere che il lavoratore possa pretendere di mantenere come definitivamente acquisito al suo patrimonio un diritto derivante da una norma collettiva non più esistente, in quanto le disposizioni dei contratti collettivi non si incorporano nel contenuto dei contratti individuali, ma operano dall'esterno come fonte eteronoma di regolamento, concorrente con la fonte individuale, sicché le precedenti disposizioni non sono suscettibili di essere conservate secondo il criterio del trattamento più favorevole (art. 2077 c.c.), che riguarda il rapporto fra contratto collettivo ed individuale". (Cass. 13960/2014)

Nel caso in esame, allo stesso modo di quanto avveniva nel giudizio conclusosi con la sentenza richiamata n. ■■■/18, il ricorrente non dimostrava la lesione degli

intangibili diritti derivanti da una pregressa disciplina più favorevole; pur non percependo più in busta paga una indennità chiamata “di efficientamento/indennità di mancata mensa” né, a seguito dei nuovi accordi sindacali, i Ticket Restaurant, lo stesso non dimostrava che tale mancanza avesse inciso sul principio costituzionale di adeguatezza della retribuzione.

Inoltre, lo stesso ricorrente solo a febbraio 2016, quindi a distanza di quasi tre anni dalla comunicazione di disdetta degli accordi sindacali e la sottoscrizione dei nuovi avvenuta a giugno 2013, si attivava per richiedere alla società i benefici non ricevuti dal mese di marzo 2013. Tale mancanza di tempestività porta a ritenere che la mancanza di voci della retribuzione (nel caso di specie il premio di efficientamento/indennità di mancata mensa) non abbia comportato una sostanziale differenza della situazione retributiva successiva alla modifica.

Il sig. **EE**, nei propri scritti difensivi, riteneva di aver diritto a un’indennità sostitutiva stante la distanza dalla sede di lavoro con la propria residenza, tale da non permettergli il rientro presso la stessa per il pranzo. Circostanza questa, tra l’altro, in contraddizione con quanto affermato dallo stesso in sede di interrogatorio formale nel quale asseriva di avere un appartamento in affitto a **SS** e di rientrare direttamente a casa a **SS MM** al termine dell’ultima notte del sesto turno.

Oltre a ciò, i nuovi accordi sindacali sottoscritti dalla **BB** nel giugno 2013 (non sottoscritti dal ricorrente), andavano a sostituire gli accordi sindacali aziendali fino ad allora in vigore presso lo stabilimento di **SS**. Lo stesso dott. Tizzano, nella sentenza richiamata, osservava che “nel contesto di tali accordi è confermata la piena validità ed efficacia della disdetta comunicata in data 14.2.2013” aggiungendo che tali accordi venivano stipulati con le RSU e, pertanto, erano “vincolanti per tutti i dipendenti dello stabilimento di **SS** di **BBB** S.p.A., compreso il ricorrente”.

Tali accordi, tra l’altro, venivano stipulati con le RSU e, quindi, da una rappresentanza eletta dai lavoratori; di conseguenza, risultavano vincolanti per tutti i dipendenti dello stabilimento di **SS**.

Alla luce di quanto innanzi, si ritiene che la domanda non possa essere accolta. Considerata la posizione delle parti, il tipo di controversia e l’oggetto, si ritiene equo compensare integralmente tra le parti le spese di lite.

P.Q.M.,

il GOP,

Definitivamente pronunciando, così provvede:

1. rigetta il ricorso;
2. compensa le spese.

Cassino, 10 dicembre 2018

Il GOP  
Dott. avv. Giuditta Di Cristinzi