



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI LAMEZIA TERME

La dott.ssa Valeria Salatino, in funzione di Giudice del Lavoro, all'esito dello svolgimento dell'udienza del 14.01.2021 tramite trattazione scritta, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 1689/2017 R.G. promossa

da

COOP. [REDACTED] **A R.L.** (C.F. [REDACTED]), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in [REDACTED] 56 presso lo studio dell'Avv. [REDACTED] e difende come da mandato in atti

OPPONENTE

contro

RA [REDACTED] (C.F. [REDACTED]), elettivamente domiciliato in Lamezia Terme alla Via [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] presso lo studio dell'Avv. [REDACTED] [REDACTED], che lo rappresenta e difende come da mandato in atti

OPPOSTO

OGGETTO: opposizione al decreto ingiuntivo n. 181/2017 dell'8.08.2017

RAGIONI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 2.10.2017 la società indicata in epigrafe proponeva tempestivamente opposizione avverso il decreto ingiuntivo n. 181/2017 emesso l'8.08.2017 e notificato il 24.08.2017, con il quale era stato intimato il pagamento, in favore di Ra [REDACTED], della complessiva somma di € 2.792,20, a titolo di tickets restaurant per il periodo da agosto 2015 a maggio 2017, oltre interessi legali, rivalutazione monetaria, spese e competenze della procedura monitoria, eccependo, in via preliminare, l'incompetenza per territorio del giudice adito in

favore del Tribunale di Napoli, atteso che la sede legale dell'azienda è ubicata in Napoli e che non era stata fornita prova della sussistenza di una dipendenza aziendale presso la stazione di Lamezia Terme; nel merito, deduceva che i tickets restaurant non erano stati erogati in quanto il ricorrente/opposto era interessato da contratti di solidarietà difensiva con drastica riduzione dell'orario di lavoro, che, ai sensi dell'art. 51 del CCNL Mobilità Attività Ferroviarie del 2012, il lavoratore avrebbe potuto fruire del pasto aziendale per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera ordinaria, a condizione che la prestazione programmata avesse avuto una durata superiore alle 6 ore, ed avrebbe avuto diritto al buono pasto sostitutivo della mensa aziendale soltanto se adibito alle prestazioni notturne con inizio alle ore 22.00 (condizioni non verificatesi nel caso di specie); contestava, inoltre, l'importo richiesto a titolo di controvalore economico del buono pasto non corrisposto, pari ad € 5,20 per ogni giorno lavorato, evidenziando che, secondo l'Accordo di settore per la confluenza del CCNL delle Attività Ferroviarie del 19.11.2005, il valore unitario del ticket restaurant varia in base alla durata della prestazione lavorativa giornaliera, sicché il ricorrente avrebbe semmai dovuto pretendere una somma inferiore; sosteneva, ancora, l'inapplicabilità del contratto collettivo aziendale a decorrere dal mese di dicembre 2015, sia perché l'accordo di secondo livello non era vincolante per l'azienda nei confronti di tutti i lavoratori ma soltanto di quelli aderenti alle sigle sindacali stipulanti, sia perché l'accordo aziendale, benchè privo di scadenza, poteva essere disdettato unilateralmente; a tale proposito deduceva di aver deciso di disapplicare ogni accordo in merito ai tickets restaurant.

Nel costituirsi in giudizio Ra [REDACTED] contestava la fondatezza dell'eccezione di incompetenza per territorio, richiamando la decisione assunta sul punto da questo Tribunale in altro procedimento vertente tra le medesime parti; quanto al merito, eccepiva che la società opponente non aveva disconosciuto l'accordo di secondo livello del 10.03.2015, posto a fondamento della domanda monitoria, ma si era limitata ad affermare, senza provarlo, di aver disdettato unilateralmente il

citato accordo; evidenziava che la decisione di disapplicare l'accordo aziendale non era stata portata a conoscenza delle OO.SS. stipulanti e che, pertanto, la mancata applicazione di detto accordo doveva essere considerata quale inadempimento contrattuale; assumeva, inoltre, che la società opponente non aveva fornito alcuna prova circa la sussistenza dei contratti di solidarietà che lo avrebbero interessato, ritenendo, in ogni caso, irrilevante la durata della prestazione lavorativa alla luce del tenore dell'accordo di secondo livello del 10.03.2015, secondo cui l'azienda si era impegnata ad erogare il ticket restaurant dell'importo di € 5,20 per ogni giornata di lavoro, anche per prestazioni inferiori a sei ore; infine, eccepiva che la quantificazione del credito risarcitorio azionato in sede monitoria costituiva una mera operazione matematica di moltiplicazione delle giornate di presenza evincibili dai prospetti paga per l'importo giornaliero del buono pasto spettante.

Alla prima udienza del 23.01.2018 il Tribunale, ritenendo superabile l'eccezione di incompetenza per territorio, concedeva la provvisoria esecuzione del decreto ingiuntivo opposto.

Con decreto emesso il 28.12.2020 è stato disposto lo svolgimento dell'udienza del 14.01.2021, fissata per la discussione, tramite trattazione scritta, ai sensi dell'art. 83 del D.L. n. 18/2020, convertito nella L. n. 27/2020, come da ultimo modificato dall'art. 221 del D.L. n. 34/2020, convertito nella L. n. 77/2020, assegnando termine sino a cinque giorni prima dell'udienza per il deposito delle note di trattazione scritta.

Verificata la comunicazione, a cura della cancelleria, del citato decreto e constatato che soltanto la parte opposta ha proceduto al deposito delle note scritte, la causa è stata decisa come dalla presente sentenza con motivazione contestuale.

In via preliminare deve essere respinta l'eccezione di incompetenza per territorio sollevata dalla Coop. XXXXXXXXXX Società Cooperativa a r.l., ritenendo correttamente radicata la competenza del Tribunale adito sia avuto riguardo al luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro, sia con riferimento al criterio della dipendenza aziendale.

Sotto il primo profilo, parte opponente non ha fornito alcuna prova circa il luogo in cui sarebbe stato sottoscritto il contratto di lavoro.

Ne consegue che, secondo il disposto di cui all'art. 1327, comma 1 c.p.c., il contratto si considera concluso nel tempo e nel luogo in cui ha avuto inizio l'esecuzione.

Per quel che attiene al criterio della dipendenza aziendale, non ha costituito oggetto di specifica contestazione che il ricorrente abbia prestato la propria attività lavorativa presso la stazione di Lamezia Terme e che presso la medesima sono ubicati i locali, le attrezzature ed i prodotti utilizzati per l'espletamento dell'attività.

La Suprema Corte ha affermato che rientra nella nozione di "dipendenza alla quale è addetto il lavoratore", di cui all'art. 413 c.p.c., anche il parcheggio di proprietà di terzi, in cui sono collocati i beni strumentali alla prestazione lavorativa (nella specie, carico delle merci, trasporto e successivo ritorno per il ricovero dei furgoni), ove hanno inizio e fine le mansioni quotidianamente svolte dal lavoratore (cfr. Cass. Sez. 6 - Lav. ordinanza n. 2003 del 2.02.2016).

Nel medesimo senso si sono espressi i Tribunali di Reggio Calabria e Crotone chiamati a pronunciarsi su fattispecie del tutto analoghe a quella oggetto del presente giudizio.

Nel merito, l'opposizione è infondata e non può trovare accoglimento.

Dalla documentazione allegata al fascicolo monitorio si evince che, con verbale di accordo del 7.10.2014, la società opponente e le OO.SS. hanno concordato di erogare il ticket del valore di € 5,20 per presenza effettiva a lavoro, indipendentemente dalla prestazione oraria giornaliera, nonché di concordare con separato verbale un'indennità di produttività che potesse godere delle agevolazioni contributive previste dalla legge per un massimo di € 116,00 al mese per 12 mesi.

Con successivo accordo del 10.03.2015, prendendo atto dell'avvenuta disdetta da parte della Coop. [REDACTED] del precedente accordo a causa delle mutate esigenze dell'ente committente, si è stabilito di erogare esclusivamente il ticket pasto pari ad un

importo di € 5,20 per ogni giornata lavorata anche per prestazioni inferiori a 6 ore.

Ciò posto, come è stato già evidenziato nei precedenti giurisprudenziali citati, la pretesa monitoria si fonda sulle previsioni, più favorevoli, contenute nel contratto collettivo di secondo livello, in base alle quali i lavoratori hanno diritto all'erogazione del buono pasto, del valore unitario di € 5,20 per ogni giornata di effettiva presenza, a prescindere dalla durata della prestazione lavorativa.

Risulta, pertanto, irrilevante la circostanza che la durata della prestazione lavorativa svolta dal ricorrente/opposto fosse inferiore a sei ore e che il predetto fosse stato e fosse ancora interessato da contratti di solidarietà (peraltro non prodotti) con notevole riduzione dell'orario di lavoro.

Altrettanto infondato appare l'assunto secondo cui l'accordo collettivo di secondo livello non sarebbe vincolante nei confronti dei lavoratori non appartenenti alle sigle sindacali che lo hanno sottoscritto (sul punto può citarsi Cass. Sez. Lav. n. 6044 del 18.04.2012, secondo cui *"i contratti collettivi aziendali sono applicabili a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, con l'unica eccezione di quei lavoratori che, aderendo ad una organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso dall'accordo e potrebbero addirittura essere vincolati da un accordo sindacale separato. (Nella specie, la S.C., affermando il principio, ha ritenuto applicabile l'accordo aziendale ad un lavoratore che, senza essere iscritto all'organizzazione stipulante, non risultava tuttavia affiliato ad un sindacato dissenziente e aveva anzi invocato l'accordo medesimo a fondamento delle sue istanze)"*).

Occorre, poi, osservare che è pacifica tra le parti la dovutezza dei buoni pasto maturati sino a dicembre 2015, tenuto conto che il datore di lavoro non ha contestato la validità del contratto collettivo di secondo livello per il periodo antecedente a dicembre 2015, né ha contestato l'effettiva presenza a lavoro del ricorrente/opposto nelle giornate riportate sul prospetto che costituisce parte integrante della memoria di costituzione.

Per quel che attiene, invece, alla presunta disdetta operata dalla Coop. [REDACTED], nel ricorso in opposizione la società ha sostenuto di aver deciso di disapplicare ogni accordo in merito ai tickets restaurant, mentre nelle note di trattazione scritta depositate per l'udienza del 2.07.2020 è stato ulteriormente specificato che la società avrebbe comunicato a tutte le OO.SS. ed ai singoli dipendenti che, a decorrere dal mese di dicembre 2015, non avrebbe più erogato i tickets restaurant del valore di € 5,20 per prestazioni di durata inferiore alle 6 ore.

Tanto premesso, questo giudice non ignora il consolidato orientamento espresso dalla giurisprudenza di legittimità, secondo cui *"qualora il contratto collettivo non abbia un predeterminato termine di efficacia, non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, perché 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 parametrarsi su una realtà socio economica in continua evoluzione, sicché a tale contrattazione ve 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. Ne consegue che, in caso di disdetta del contratto, i diritti dei lavoratori, derivanti dalla pregressa disciplina più favorevole, sono intangibili solo in quanto siano già entrati nel patrimonio del lavoratore quale corrispettivo di una prestazione già resa o di una fase del rapporto già esaurita, e non anche quando vengano in rilievo delle mere aspettative sorte alla stregua della precedente più favorevole regolamentazione."* (cfr. Cass. Sez. Lav. ordinanza n. 23105 del 17.09.2019).

La Suprema Corte ha, inoltre, recentemente ribadito che *"il principio di libertà della forma si applica anche all'accordo o al contratto collettivo di lavoro di diritto comune, che pertanto - a meno di eventuale diversa pattuizione scritta precedentemente raggiunta ai sensi dell'art. 1352 c.c. dalle*

medesime parti stipulanti - ben possono realizzarsi anche verbalmente o per fatti concludenti; la libertà della forma dell'accordo o del contratto collettivo di lavoro concerne anche i negozi ad esso connessi, come il recesso unilaterale ex art. 1373, comma 2, c.c." (cfr. Cass. Sez. Lav. n. 2600 del 2.02.2018).

Nella pronuncia appena citata è stato, però, anche affermato che "la parte che eccepisce l'avvenuto recesso unilaterale da un accordo o da un contratto collettivo di diritto comune è onerata, ex art. 2697, comma 2, c.c., della prova relativa e, ove alla manifestazione orale segua, su richiesta dell'altro o degli altri contraenti, una dichiarazione scritta del medesimo tenore, è altresì onerata della prova del carattere meramente confermativo - anziché innovativo - di tale successiva dichiarazione."

Alla luce dei principi di diritto sopra richiamati, deve rilevarsi che, nel caso di specie, l'accordo stipulato il 10.03.2015 non prevedeva alcuna scadenza, né erano state pattuite specifiche forme mediante le quali le parti avrebbero dovuto manifestare la volontà di recedere dall'accordo medesimo. Come detto, la società opponente ha dedotto - per la prima volta nelle note di trattazione scritta depositate il 26.06.2020 - di aver comunicato alle OO.SS. ed ai dipendenti l'avvenuta disdetta a decorrere da dicembre 2015; tuttavia, non è stata fornita alcuna prova scritta e/o formulata alcuna richiesta istruttoria al fine di dimostrare le modalità secondo cui tale comunicazione sarebbe stata effettuata ed il momento in cui il recesso, in quanto atto recettizio, sarebbe divenuto efficace.

Né può obiettarsi che la volontà di recedere dall'accordo è stata manifestata per fatti concludenti, atteso che, in assenza di elementi ulteriori idonei a rendere inequivocabile e riconoscibile la decisione di disapplicare l'accordo aziendale, la mancata erogazione dei buoni pasto avrebbe potuto (come, in effetti, si è verificato) essere considerata un mero inadempimento contrattuale.

Va, infine, respinta la doglianza relativa all'asserita insussistenza dei presupposti di emissione del decreto ingiuntivo, tenuto conto che la quantificazione del credito ha

richiesto lo svolgimento di una semplice operazione di moltiplicazione del valore unitario del buono pasto per il numero dei giorni di effettiva presenza risultanti dai prospetti paga di provenienza aziendale.

Ne consegue che il decreto ingiuntivo opposto deve essere confermato e dichiarato esecutivo.

In ragione della sussistenza di precedenti di merito di segno contrario e della controvertibilità della questione esaminata, le spese del giudizio possono essere compensate nella misura della metà, condannando la Coop. [REDACTED] Società Cooperativa a r.l. al pagamento della restante metà, liquidata come da dispositivo, con distrazione in favore del procuratore costituito di parte opposta ex art. 93 c.p.c.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, nel contraddittorio delle parti, così provvede:

- rigetta l'opposizione e, per l'effetto, conferma e dichiara esecutivo il decreto ingiuntivo n. 181/2017 emesso in data 8.08.2017;
- condanna la Coop. [REDACTED] Società Cooperativa a r.l. al pagamento delle spese del giudizio nella misura della metà, liquidata in € [REDACTED] per compensi professionali, oltre accessori di legge, con distrazione in favore del procuratore costituito di parte opposta ex art. 93 c.p.c., compensando la restante metà.

Lamezia Terme, 14.01.2021

IL G.L.

Dott.ssa Valeria Salatino