

Procedimento .../2014

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**In nome del popolo italiano**  
**II TRIBUNALE di MANTOVA**

nella persona del dott. Laura Fioroni, in funzione di giudice del lavoro, nel processo di cui in epigrafe, all'udienza del 23 gennaio 2015

visto l'art. 429 c.p.c.

ha pronunciato, con motivazione contestuale, la seguente:

**S E N T E N Z A**

nella causa per controversia in materia di lavoro promossa da

**A + 34**, con il patrocinio dell'avv. STRULLATO ARTURO, elettivamente domiciliato in VIA MONTANARA E CURTATONE 99 46100 MANTOVA presso il difensore avv. STRULLATO ARTURO

-ricorrenti-

**CONTRO**

**xxxxxxxxxxx S.P.A.**, con il patrocinio dell'avv. xxxxxxxxxxxxxx, elettivamente domiciliato in xxxxxxxxxxxxxx

-resistente-

**Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto**

Con ricorso depositato in data 20 gennaio 2014 i ricorrenti hanno adito l'intestato Tribunale, esponendo di prestare la propria attività lavorativa per conto di XXXX S.p.a. presso lo stabilimento di XXXX, dopo essere stati assunti da precedenti società e poi trasferiti ai sensi dell'art. 2112 c.c. presso l'odierna convenuta. Hanno esposto che, a seguito di accordo intervenuto il 13.4.1999 tra i legali rappresentanti dell'allora società XXXX S.p.a. e le R.S.U. aziendali dello stabilimento di XXXX, era stato istituito il c.d. premio feriale da erogarsi a tutti i dipendenti in occasione delle ferie estive per gli importi espressamente indicati nell'accordo. Tale premio doveva essere corrisposto unitamente alla retribuzione del mese di luglio ed era svincolato da qualsiasi obiettivo di risultato. Gli accordi relativi al premio feriale erano stati rinnovati fino al 2010 – fatta eccezione per l'anno 2005 nel quale in ogni caso la società datrice di lavoro aveva erogato a tutti i dipendenti la somma a titolo di premio –; hanno affermato altresì che, avvenuta *medio tempore* la cessione della società XXXX S.p.a. alla società XXXX, successivamente incorporata nella odierna resistente, negli anni 2011 e 2012, pur in assenza di uno specifico accordo aziendale, era stato erogato ai ricorrenti il premio feriale per l'importo già riconosciuto per l'anno 2009.

Hanno esposto infine che nel mese di luglio del 2013, senza alcuna motivazione, né formale disdetta degli accordi sindacali, la società convenuta aveva ommesso il consueto versamento del premio in favore dei ricorrenti.

Lamentando la mancata applicazione del contratto sindacale e deducendo che l'erogazione del premio aziendale – elargito ininterrottamente dal 1999 al 2012, e negli anni 2005, 2011 e 2012 anche in assenza di uno specifico accordo aziendale – doveva essere intesa quale uso aziendale, hanno chiesto che il Tribunale condannasse la società convenuta al pagamento in loro favore del premio feriale relativo all'anno 2013 pari ad € 745,80 per ciascun ricorrente.

All'udienza del 10 ottobre 2014 si è costituita la società XXXX S.p.a.

Concesso un breve rinvio in pendenza di trattative, attesa la mancata composizione bonaria della vertenza, la causa è stata istruita documentalmente e rinviata all'udienza odierna per discussione.

La domanda dei ricorrenti ha ad oggetto il pagamento della somma di € 745,80 in favore di ciascuno di essi, importo corrispondente al premio aziendale feriale, pacificamente non corrisposto nell'anno 2013.

Ha sostenuto la società resistente all'udienza del 10.10.2014 che l'accordo integrativo di secondo livello comprensivo del premio feriale fosse scaduto già dall'anno 2009.

Ritiene questo giudice che tale argomentazione non rivesta alcun pregio. Ed invero il richiamo alla scadenza di efficacia dell'accordo aziendale non giustifica l'omesso versamento della somma corrispondente al premio feriale. Lo stesso infatti, secondo quanto affermato dai ricorrenti e non contestato dalla convenuta, è stato elargito (prima da XXXX S.p.a., poi da XXXX S.p.a. ed infine da XXXX S.p.a., succedutesi nel rapporto lavorativo con gli odierni ricorrenti ex art. 2112 c.c.), a partire dall'anno 1999 e fino al 2012, sia in forza di specifici accordi aziendali, sia spontaneamente. Ed invero è circostanza pacifica, in quanto non contestata, che con riferimento agli anni 2005, 2011 e 2012 la società datrice di lavoro ha comunque erogato l'emolumento in questione, dimostrando in tal modo di volere mantenere in essere le condizioni precedentemente pattuite.

Si ritiene pertanto che, dalla reiterazione del comportamento tenuto dalla convenuta, concretizzatosi nella elargizione del premio feriale anche nell'arco temporale in cui difettava uno specifico accordo aziendale contenente tale previsione, possa evincersi uno specifico intento negoziale di regolare anche per il futuro quel determinato aspetto del rapporto lavorativo.

Ciò posto deve ribadirsi, per completezza, la sussistenza – in ogni caso – del diritto in capo ai dipendenti al mantenimento dell'ammontare della retribuzione loro dovuta, atteso il principio della irretrattabilità della stessa, ritenuto applicabile anche nel caso in esame. Ed invero deve osservarsi come tale principio venga affermato dalla giurisprudenza di legittimità anche con riferimento ad indennità compensative di particolari e gravosi modi di svolgimento del lavoro (*“Il principio della irriducibilità della retribuzione, che si può desumere dagli articoli 2103 cod. civ. e 36 Cost., ossia dal divieto di assegnazione a mansioni inferiori e dalla necessaria proporzione tra l'ammontare della retribuzione e la qualità e quantità del lavoro prestato, si estende alle indennità compensative di particolari e gravosi modi di svolgimento del lavoro, nel senso che quella voce retributiva può esser soppressa ove vengano meno quei modi di svolgimento della prestazione, ma deve essere conservata in caso contrario”* Cass. 20310/2008; Cass. 20339/2006). Pertanto, *a fortiori*, deve ritenersi che lo stesso trovi applicazione anche per quelle voci corrisposte ai lavoratori in misura fissa e continuativa, quale il premio feriale per cui è causa. Conseguentemente come affermato dalla giurisprudenza con richiamo al disposto di cui all'art. 2103 c.c. in un principio che questo Giudice ritiene di condividere: *“Se a fronte di un mutamento di mansioni non ci può essere una riduzione della retribuzione, tanto più una riduzione non potrà avvenire laddove, come nel caso di specie, le mansioni siano rimaste inalterate”* (Trib. Venezia, sent. 30.5.2014).

Alla luce di quanto sopra esposto si ritiene che i ricorrenti vantino il diritto a percepire il premio feriale anche per l'anno 2013, il quale dovrà pertanto essere loro corrisposto nella misura indicata.

Per tutti i motivi esposti, il ricorso deve trovare accoglimento.

Le spese seguono la soccombenza e saranno liquidate in dispositivo ai sensi del d.m. 55/2014, tenuto altresì conto del disposto di cui all'art. 4 co. 2 del citato decreto.

**P.Q.M.**

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

In accoglimento del ricorso:

1. Condanna XXXX S.p.a. a corrispondere in favore di ciascun ricorrente e segnatamente di XXXX la somma di € 745,80 oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali;

2. Condanna altresì XXXX S.p.a. a rifondere ai ricorrenti le spese di lite, che si liquidano in € xxxx,00 per esborsi, € xxx,00 per compensi, oltre i.v.a., c.p.a. se dovuti ed oltre rimborso spese forfettarie nella misura del 15% del compenso.

Mantova, 23 gennaio 2015

Il Giudice  
Dott.ssa Laura Fioroni