



Repubblica Italiana
In nome del Popolo Italiano
Tribunale Ordinario di Milano
Sezione Lavoro

Il Giudice dr. Tullio Perillo ha pronunciato la seguente

Sentenza

nella causa promossa

da

, con gli Avv.ti _____ e

, con domicilio eletto in Milano,

RICORRENTE

contro

, con gli Avv.ti _____

e _____, con domicilio eletto in Milano,

RESISTENTE

OGGETTO: retribuzione.

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, depositato in data 24/10/2022,
_____ ha convenuto in giudizio _____

per l'accertamento del diritto ad un trattamento retributivo rispettoso dell'articolo 36 della Costituzione e la condanna della convenuta al pagamento di differenze retributive per euro 23.144,41; spese rifuse al procuratore antistatario.

Si è ritualmente costituita in giudizio _____
contestando in fatto e in diritto l'avversario ricorso; spese rifuse.

Il ricorso, per i motivi di seguito esposti, è fondato.



È documentale che veniva assunto da con decorrenza dallo 01/01/2020 a seguito di trasferimento di azienda, quale addetto al servizio di reception e vigilanza non armata, inquadrato nel livello D CCNL vigilanza privata servizi fiduciari.

Nel presente giudizio il ricorrente si duole di aver percepito, nel corso del rapporto con la convenuta, una retribuzione non rispettosa delle previsioni dell'articolo 36 della Costituzione.

Tanto premesso, si osserva quanto segue.

È noto che la consolidata giurisprudenza di legittimità ha statuito che: *L'art. 36, comma 1, Cost. garantisce sia il diritto ad una retribuzione proporzionata, che assicura ai lavoratori una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla quantità e qualità dell'attività prestata, sia quello ad una retribuzione sufficiente, ossia che non ricada sotto il livello minimo, ritenuto, in un determinato momento storico e nelle condizioni concrete di vita esistenti, necessario ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera dignitosa, sicché il mancato adeguamento della retribuzione all'aumentato costo della vita, per un lungo periodo lavorativo, comporta che quanto percepito non sia più proporzionato al valore del lavoro secondo la valutazione fatta inizialmente dalle stesse parti (Cass., n. 24449 del 30/11/2016).*

È altresì noto che, usualmente, i contratti collettivi vengono elevati a parametro per la valutazione della congruità della retribuzione; tuttavia, in forza di una presunzione certamente non assoluta e che può, in taluni casi, essere superata ove le circostanze di fatto portino a ritenere che anche la contrattazione collettiva abbia individuato minimi retributivi non rispettosi del dato normativo.

In tal senso si veda Cass., n. 7752 del 17/05/2003: *Nel rapporto di lavoro subordinato la retribuzione prevista dal contratto collettivo acquista, pur solo in via generale, una "presunzione" di adeguatezza ai principi di proporzionalità e sufficienza, che investe le disposizioni economiche dello stesso contratto anche nel rapporto interno fra le singole retribuzioni ivi stabilite; ne consegue che, ai fini dell'accertamento dell'adeguatezza di una determinata retribuzione, non può farsi riferimento ad una singola disposizione del contratto che preveda un diverso trattamento retributivo per altri dipendenti, l'eventuale inadeguatezza potendo essere accertata solo attraverso il parametro di cui all'art. 36 Costituzione, che è "esterno" rispetto al contratto; ne' può assumere rilievo, ai fini di tale accertamento, l'eventuale disparità di trattamento fra lavoratori della medesima posizione, atteso che non esiste a favore del lavoratore subordinato un diritto soggettivo alla parità di trattamento e che, soprattutto quando il trattamento differenziato trovi il suo fondamento in un dato oggettivo di carattere temporale, l'attribuzione di un determinato beneficio ad un lavoratore non può costituire titolo per attribuire ad altro lavoratore, che si trovi nella*



medesima posizione, il diritto allo stesso beneficio o al risarcimento del danno (nella specie, la S.C. ha confermato la decisione di merito che - con riferimento all'attribuzione ai lavoratori neoassunti di un salario differenziato con esclusione di alcune voci aggiuntive previste dalla contrattazione collettiva - aveva negato il diritto di questi ultimi di conseguire le differenze retributive richieste).

Inoltre, è risalente ma senza dubbio attuale quella giurisprudenza secondo cui: *In relazione all'art. 36 della Costituzione, fermo il principio che per lo stesso genere di lavoro non possono determinarsi retribuzioni diverse per la sola differenza del carico di famiglia dei singoli lavoratori, al riguardo provvedendo lo specifico istituto degli assegni familiari, non può negarsi che il criterio della sufficienza della retribuzione ad assicurare al lavoratore ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa ha carattere sussidiario rispetto al criterio che la retribuzione sia proporzionata alla quantità ed alla qualità del lavoro, nel senso che, una volta accertata l'adeguatezza del compenso sotto tale profilo, il ricorso all'altro criterio serve a stabilire se il compenso stesso debba subire una revisione in considerazione della situazione familiare del lavoratore, restando peraltro escluso che una retribuzione non proporzionata alla quantità ed alla qualità del lavoro possa ritenersi congrua per la particolare situazione familiare del lavoratore (Cass., n. 7324 del 12/12/1983).*

Va poi condiviso il principio secondo cui: *Alla stregua dell'art.36, primo comma, Cost. il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Di conseguenza, ove la retribuzione prevista nel contratto di lavoro, individuale o collettivo, risulti inferiore a questa soglia minima, la clausola contrattuale è nulla e, in applicazione del principio di conservazione, espresso nell'art. 1419, secondo comma, cod. civ., il giudice adegua la retribuzione secondo i criteri dell'art. 36, con valutazione discrezionale. Ove, però, la retribuzione sia prevista da un contratto collettivo, il giudice è tenuto ad usare tale discrezionalità con la massima prudenza, e comunque con adeguata motivazione, giacché difficilmente è in grado di apprezzare le esigenze economiche e politiche sottese all'assetto degli interessi concordato dalle parti sociali (principio affermato dalla S.C. con riferimento al compenso per lavoro straordinario diurno e notturno previsto dal CCNL dei lavoratori delle aziende municipalizzate di igiene urbana) (Cass., n. 2245 del 01/02/2006).*

La sentenza da ultimo richiamata introduce un elemento di profonda riflessione.

La contrattazione collettiva, infatti, è (o almeno dovrebbe essere) l'esito di un ampio confronto tra la parte rappresentante gli interessi datoriali e quella/e rappresentante/i gli interessi dei lavoratori che - ove sia privo del venefico obiettivo di pregiudicare la tutela del lavoro (come nel caso, estraneo al presente giudizio, dei fenomeni di *dumping* e accordi pirata) - viene tendenzialmente valutata nel suo complesso, essendo destinata a definire (non già ambiti singoli e parcellizzati), ma un vasto e articolato sistema di rapporti, ove si intersecano politica e relazioni



sindacali e disciplina del rapporto di lavoro (nelle sue svariate estinsecazioni, non certo limitata alla sola definizione degli aspetti economici, e quindi, della individuazione dei minimi retributivi).

L'esito di tale confronto è spesso espressione di rapporti di forza e alle volte di tensioni interne (alle volte tra le stesse organizzazioni rappresentanti gli interessi dei lavoratori); il tutto anche alla luce della necessità di adeguarsi ai sempre più numerosi interventi normativi e al mutamento del mercato del lavoro, così fornendo una disciplina quanto più organica ed omogenea, tenuto conto che per la tutela dei diritti dei lavoratori questi ultimi sono singolarmente privi di una significativa capacità contrattuale che consenta loro di essere interlocutori in luogo delle organizzazioni sindacali.

Tutti i profili da ultimo richiamati rendono quindi evidente e comprensibile la ragione per cui la giurisprudenza della Corte di Cassazione si premura di richiamare il giudice a una particolare cura e attenzione allorché è chiamato a sindacare singoli aspetti della contrattazione collettiva, come nel caso di specie, dovendo aver presente la necessità di valutare anche gli interessi economici e politici sottesi a tali accordi.

Tanto detto in termini generali, nel caso in esame, il CCNL Vigilanza Servizi Fiduciari come sopra accennato e non contestabile è stato sottoscritto da CGIL e CISL (non da UIL), delle quali non è certamente possibile negare la veste di organizzazioni maggiormente rappresentative (e, d'altra parte, nemmeno la parte ricorrente ne dubita).

Il CCNL, nelle sue premesse, prevede espressamente che: *Le parti, nella consapevolezza che gli strumenti contrattuali devono adattarsi alle evoluzioni della domanda e nell'intento quindi di governare al meglio il cosiddetto fenomeno del portierato, tenuto conto che lo stesso D.M. n. 269/2010 considera nella classe funzionale C i servizi regolati da leggi speciali o decreti ministeriali svolti da personale diverso dalle guardie giurate, hanno ritenuto utile completare il presente CCNL con una sezione ad hoc dedicata ai servizi fiduciari, innovando così l'impianto contrattuale della vigilanza privata e dando risposta ad una esigenza ormai consolidata da parte degli attori del sistema.*

Pertanto il presente CCNL si compone di un corpo unico e di una sezione specifica dedicata ai servizi fiduciari.

La sezione Servizi Fiduciari, in premessa, si premura di rilevare che: *Al fine di fare emergere e dare un perimetro contrattuale con regole certe ad una serie di attività riconducibili alla filiera della sicurezza, le parti hanno ravvisato la necessità di ampliare il tradizionale CCNL della vigilanza privata, mediante l'introduzione della normativa di cui alla presente sezione, individuata quale strumento idoneo ad assicurare ai lavoratori e ai datori di lavoro, certezza di riferimenti in materia di regolamentazione sul rapporto di lavoro.*



Emerge, quindi, la comune volontà delle parti di fornire una regolamentazione ad un settore della sicurezza che fino ad allora ne era privo, come reso evidente dal fatto che l'accordo abbia il fine di *far emergere e dare un perimetro contrattuale* alla materia, inciso quest'ultimo che dà conto della consapevolezza che la disciplina concordata rappresenti più un punto di partenza che di arrivo, essendo finalizzata a fornire al settore regole comuni e condivise per assetti da definire e dettagliare ulteriormente all'interno di tale cornice.

In ogni caso, che il C.C.N.L. in esame sia almeno in potenza espressione di una disciplina (seppur nei termini sopra indicati) di ambito nazionale emerge anche (e sembra quasi un paradosso, visto l'ampio contenzioso che ha ingenerato) da quanto previsto dallo stesso Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che, con decreto del 21 marzo 2016, dettato in tema di codice dei contratti pubblici, ha espressamente previsto che il costo medio orario del lavoro per il personale dipendente da istituti di vigilanza privata i servizi fiduciari è determinato in base a tabelle elaborate avendo riguardo anche a tale contrattazione.

Ciò lo si riferisce non certo per ritenere che sussista una sorta di certificazione ministeriale che renda le disposizioni di tale CCNL non altrimenti contestabili, quanto semmai per dare conto che, trattandosi di un primo intervento organico sulla materia, è comprensibile che sia stato considerato anche in sedi istituzionali e ad altri fini come un accordo di riferimento.

Tanto detto, è documentale che il contratto in esame prevede una retribuzione lorda mensile di € 930 ad agosto 2015, elevati ad euro 945 fino al febbraio 2016, ad euro 965 fino ad agosto 2018 ed infine ad euro 980 al maggio 2020.

La retribuzione mensile netta, (applicando le aliquote ordinarie ovvero, per quella previdenziale il 9,19% e per quella fiscale il 23%), varia da euro 650,30 del 2015 ad euro 660,77 del 2016, ad euro 674,76 al 2018 ed infine ad euro 685,25 del 2020, per 13 mensilità; applicando il divisore 173, la retribuzione oraria è pari, al 2020, ad euro 3,96.

Parte convenuta ha documentato che il settore dei servizi fiduciari, oltre che dal CCNL in questa sede censurato, è disciplinato anche da due ulteriori CCNL, quello SAFI e quello AISS.

Il CCNL SAFI (destinato a disciplinare i servizi ausiliari, fiduciari e integrati resi alle imprese pubbliche e private) è quello sottoscritto dall'unica sigla sindacale (tra quelle senza dubbio maggiormente rappresentative) non firmataria del CCNL Servizi Fiduciari, ovvero la UIL.



Le parti sottoscriventi l'accordo, nelle premesse, danno atto *che le attività disciplinate dal presente contratto rappresentano ormai un settore omogeneo, oggi composto da una molteplicità di attori imprenditoriali e caratterizzato da una disomogeneità di riferimenti che si è riflessa in difformi condizioni di impiego e di applicazione normativa e retributiva che ha impedito la costituzione di un contesto di equilibrata concorrenza a scapito altresì del consolidamento degli operatori e di una corretta crescita professionale dei lavoratori; hanno ravvisato la necessità di disporre di un contratto collettivo specifico individuato come strumento idoneo a governare i processi in evoluzione costante nel settore che, in carenza di normativa, consenta risultati idonei a regolare il rapporto di lavoro medesimo tra le imprese e i propri dipendenti, e a garantire omogeneità di regole nella gestione dei lavoratori.*

Viene altresì precisato che detto accordo è finalizzato a *costituire un assetto di contrattazione collettiva funzionale alla gestione dei rapporti di lavoro mediante lo sviluppo di un confronto specifico per il settore, attribuendo comunque alla autonomia contrattuale una funzione primaria per la regolamentazione dei rapporti di lavoro nel settore, tale da consentire ai lavoratori benefici economici, nell'ottica di favorire un ambito di confronto utile al consolidamento e allo sviluppo ulteriore delle caratteristiche socio economiche del settore ed a garantire, tra l'altro, la crescita professionale delle imprese, nonché dei dipendenti per conseguire l'obiettivo centrale della sempre maggiore qualificazione del servizio.*

In altri termini, le stesse parti sociali firmatarie dell'accordo considerano quest'ultimo (e in questo vi è sostanziale convergenza rispetto al CCNL Servizi Fiduciarî) un primo sforzo per fornire una regolamentazione omogenea ad un settore in forte espansione, pur evidenziando l'importanza dell'autonomia contrattuale e la necessità di ulteriori confronti per lo sviluppo del settore sia per la crescita delle imprese sia nell'interesse dei dipendenti.

Per quanto di interesse, detto contratto prevede l'appartenenza al quinto livello, tra gli altri, dell'operatore fiduciario (personale che svolge servizi di accoglienza, reception, portierato, custodia, guardiana, art. 21) ovvero le medesime mansioni del ricorrente; per tale livello di inquadramento l'orario di lavoro è fissato in 42 ore settimanali (art. 33) per un divisore orario 182 (art. 58); la retribuzione mensile ammonta ad euro 1070,00 dal gennaio 2015 (da gennaio 2013 euro 1020,00 e da gennaio 2014 euro 1050,00).

Per evidenti ragioni di omogeneità nel confronto tra tali C.C.N.L. occorre quindi prima calcolare la retribuzione oraria che quindi varia da euro 5,60 ad euro 5,77 ed infine euro 5,88; ciò comporta che, nel raffronto con il C.C.N.L. Servizi Fiduciarî, la retribuzione mensile parametro (applicando il comune divisore 173) varia da euro 968,8 ad euro 998,21 ed infine euro 1017,24.

La retribuzione mensile netta varia quindi da euro 677,42 a euro 697,98 ed infine euro 711,29.



Incidentalmente (trattandosi di profilo valevole anche per quanto si dirà in relazione al CCNL AISS), osserva il giudicante che è noto che tale criterio (ovvero quello di riparametrare le retribuzioni laddove l'orario di lavoro ordinario diverga e si applichino diversi divisori per il calcolo della retribuzione oraria) non è stato condiviso da tutta la giurisprudenza di merito.

Si è in particolare osservato che, a prescindere da tali ultimi fattori, ciò che rileva è la retribuzione riconosciuta per un lavoratore a tempo pieno in mansioni analoghe (così Corte d'Appello di Milano, sentenza n. 580/2022 del 29/06/2022).

Tuttavia, ritiene il giudicante che tale argomentazione non sia condivisibile.

Difatti, se, come correttamente evidenziato dalla stessa sentenza in commento, il richiamo ad altri CCNL non è finalizzato ad affermare un principio di parità di trattamento, ma a verificare l'adeguatezza della retribuzione degli uni rispetto agli altri, detto raffronto non può che avvenire secondo criteri di omogeneità.

Ed allora, una retribuzione per il tempo pieno concordata tra le parti sociali in funzione di un certo orario di lavoro settimanale non può essere raffrontabile con la retribuzione prevista sempre per un tempo pieno ma con orario inferiore, proprio per la necessità di adeguare la prima alla seconda e così consentire un effettivo confronto.

Il terzo CCNL disciplinante il medesimo settore è quello AISS (del quale in atti vi è solo la sintesi esplicativa), destinato alle Agenzie di sicurezza sussidiaria e agli istituti investigativi e di sicurezza, e a firma della UGL (Unione Generale del Lavoro).

Detto contratto prevede l'inquadramento al sesto livello degli addetti servizi di accoglienza, receptionist, guardiania passiva (art. 22) e per tale livello una durata normale effettiva di 45 ore settimanali (art. 50); la quota oraria si ottiene utilizzando il divisore 196, per una retribuzione di euro 1054,00 da gennaio 2019, euro 1030,00 da giugno 2017 ed euro 1041,00 da gennaio 2018.

La retribuzione oraria varia quindi da euro 5,25 a euro 5,31 ed infine euro 5,37, per una retribuzione mensile riparametrata che varia da euro 908,25 ad euro 918,63 ed infine euro 929,01; la retribuzione netta, pertanto, varia da euro 635,08 a euro 642,34 ed infine euro 649,60.

Può quindi osservarsi che i tre C.C.N.L. in commento sono caratterizzati da significative differenze nella retribuzione netta mensile, una volta che il calcolo sia reso omogeneo e quindi



comparabile; il CCNL Servizi Fiduciari si colloca sostanzialmente in una linea mediana tra il C.C.N.L. SAFI e quello AISS.

Ora, il raffronto effettuato ai paragrafi precedenti non è certamente esaustivo ai fini per cui è causa, per quanto già significativo nella parte in cui fa emergere una marcata differenza tra i diversi minimi tabellari.

Ciò in quanto occorre ribadire che tanto il CCNL SAFI che quello dei Servizi Fiduciari riconoscono entrambi di essere destinati a fornire una prima disciplina del settore, da integrarsi comunque, anche se non soprattutto per i trattamenti economici, con l'intervento dell'autonomia contrattuale privata successivi ed ulteriori confronti tra le parti sociali stesse (così espressamente il CCNL SAFI).

La circostanza assume rilievo se si considera che quest'ultimo, come visto, è quello con i trattamenti retributivi più elevati.

Ciò detto, parte ricorrente (che pure muove da un differente CCNL-parametro, ovvero in via principale il Multiservizi e in subordine quello dei Proprietari di Fabbricati, sui quali si tornerà) ha comunque preliminarmente offerto all'attenzione del giudicante ulteriori e significativi elementi di valutazione.

La parte ha innanzitutto richiamato i dati Istat relativi alla soglia di rischio di povertà, come noto elaborati sulla base di *panieri* che tengono conto dei consumi effettivi delle famiglie e che, per quanto documentato, individuano quale indice di povertà assoluta una soglia che varia da euro 819,13 del 2015 ad euro 839,78 del 2020.

Si osserva poi che la parte ha dato anche conto che, sulla base dei criteri Eurostat (in forza dei quali si considera a rischio povertà quella persona che vive in un nucleo familiare con un reddito equivalente disponibile inferiore al 60% della spesa mediana necessaria a far fronte le esigenze della famiglia) e del dato del valore Istat della spesa mediana, la soglia di povertà sarebbe individuabile in euro 1.072,45 al 2015 ed euro 949,15 al 2020.

Ora, il mero raffronto tra la retribuzione mensile e i dati dell'Istat non appare, ad avviso del giudicante, del tutto corretto, innanzitutto per il fatto che i rilievi statistici hanno altro fine e non certo quello di fissare un parametro ricollegabile ai principi dell'art. 36 Cost.; in ogni caso, in quanto in tal modo vengono introdotti criteri di raffronto assolutamente rischiosi anche nella valutazione della tutela dei lavoratori.



Se, difatti, si avesse riguardo ai dati Istat - che, come noto, sono collegati al costo della vita con marcate differenze a seconda della zona d'Italia (Nord, Centro e Sud) - si arriverebbe a legittimare un criterio di per sé discriminante.

Ciò in quanto, a parità di prestazione, la medesima retribuzione potrebbe risultare costituzionalmente congrua se riferita ad un territorio piuttosto che all'altro, laddove i principi espressi dall'art. 36 Cost. e del sotteso parametro del *minimo costituzionale* impongono che si giunga a garantire la dignità del lavoro – la cui espressione in questo caso è la retribuzione - senza distinzioni di sorta.

Per quel che rileva nel presente giudizio, sia sufficiente dare conto che il criterio in commento può essere oggetto dell'apprezzamento del giudicante solo a livello indiziaro ma non come parametro tout court.

Parte ricorrente ha comunque offerto due ulteriori elementi a sostegno della propria tesi difensiva e per consentire una corretta valutazione circa la non adeguatezza della retribuzione oggetto del C.C.N.L. applicato al rapporto di lavoro.

Ci si riferisce al reddito di cittadinanza ed al trattamento di Naspi.

Il DL 4/2019, dettato in tema di reddito di cittadinanza, per quanto di interesse, era ispirato dalle seguenti ragioni: *Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di prevedere una misura di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale volta a garantire il diritto al lavoro e a favorire il diritto all'informazione, all'istruzione, alla formazione, alla cultura mediante politiche finalizzate al sostegno economico e all'inserimento dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro e garantire così una misura utile ad assicurare un livello minimo di sussistenza, incentivando la crescita personale e sociale dell'individuo;* concetti ribaditi all'articolo 1 della medesima disposizione, a mente del quale ultimo: *Il Rdc costituisce livello essenziale delle prestazioni nei limiti delle risorse disponibili.*

L'art. 2 prevedeva tra i requisiti per l'accesso al beneficio, per quanto di interesse, il possesso di un reddito ISEE inferiore ad euro 9.360,00, somma che a mente del successivo art. 2 è così composta: *a) una componente ad integrazione del reddito familiare, come definito ai sensi dell'articolo 2, comma 6, fino alla soglia di euro 6.000 annui moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza di cui all'articolo 2, comma 4; b) una componente, ad integrazione del reddito dei nuclei familiari residenti in abitazione in locazione, pari all'ammontare del canone annuo previsto nel contratto in locazione, come dichiarato a fini ISEE, fino ad un massimo di euro 3.360 annui.*



Pertanto, se è vero che l'ammontare complessivo mensile del reddito di cittadinanza ammonta ad euro 780,00 netti, è altrettanto vero che il suo valore non è, quantomeno pienamente, utilizzabile quale raffronto rispetto alla retribuzione di un C.C.N.L. non avendo quale propria unica finalità quella di sostituirsi ad una retribuzione lavorativa non percepita.

Nondimeno, non si può ignorare il fatto che il legislatore (che pure nell'anno corrente è intervenuto sulla disciplina anche nella preannunciata intenzione di innovarla), ha individuato il valore (seppur massimo) del beneficio avendo ben presente che la misura rappresenti un livello essenziale di prestazione.

Quanto alla Naspi, introdotta dalla L. 22/2015, come noto è una prestazione finalizzata a *fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione* (art. 1); in termini generali, la misura massima del contributo è pari ad oggi ad euro 1300 nel 2016 oggi euro 1.335,40 (pari ad euro 1028,25 al netto degli oneri fiscali, atteso che per quelli contributivi opera il meccanismo della contribuzione figurativa), sebbene in concreto sia previsto un trattamento pari al 75% del valore della retribuzione mensile percepita.

Anche in tal caso l'istituto può senza dubbio rappresentare un parametro apprezzabile ai fini per cui è causa.

Ritiene il giudicante che un ulteriore elemento di valutazione possa essere offerto dal trattamento previsto per la cassa integrazione guadagni ordinario.

La CIGO, come noto e in estrema sintesi, è un ammortizzatore sociale destinato a fornire un'integrazione salariale per i lavoratori temporaneamente sospesi dal lavoro, con il fine di sostituire o integrare la retribuzione (a seconda che il lavoratore venga o meno sospeso a zero ore).

Ebbene, l'art. 3 D.lgs 4 settembre 2015, n. 148 (fonte primaria della materia) prevedeva i seguenti valori massimi: *a) euro 971,71 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,24; b) euro 1.167,91 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a euro 2.102,24.*



Trattasi di importi negli anni aumentabili nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

Va considerato che per la CIGO non vengono versati i contributi dal datore di lavoro (v. art. 6 D.lgs 148 cit.) ma quelli del lavoratore (5,81%); tenendo conto dell'aliquota fiscale al 23%, ne deriva un netto di euro 704,74 (nel tempo poi incrementato per l'adeguamento agli indici ISTAT).

Così ricostruiti i dati fattuali rilevanti al fine del decidere, si possano svolgere le seguenti ulteriori considerazioni.

Come sopra accennato, i tre CCNL che disciplinano i rapporti di lavoro nell'ambito dei servizi fiduciari prevedono tutti e tre delle retribuzioni nette mensili che, nella attualità, variano dagli euro 711,29 del CCNL SAFI, agli euro 642,34 del CCNL AISS, fino agli euro 685,25 del CCNL Servizi Fiduciari in questa sede oggetto di censura; le differenze sono comunque significative.

I tre CCNL poi, complessivamente considerati, non prevedono ulteriori trattamenti che possano giustificare in qualche modo i livelli retributivi in commento.

Di certo non è possibile valorizzare la misura degli straordinari o la diversa decorrenza degli stessi a seconda dell'orario ordinario settimanale, quasi a ritenere che la retribuzione tabellare si possa collocare in valori modesti in quanto compensata da una maggiore, più gravosa e usurante attività straordinaria remunerata con elevate percentuali di maggiorazione, così venendosi a privare la dignità del lavoro ove venga resa all'interno dell'orario ordinario.

In altri termini, non si può certo ritenere sufficiente e proporzionata una retribuzione laddove sia inserita all'interno di una contrattazione collettiva che pure remuneri in maniera significativa il lavoro straordinario, di fatto imponendo ad ogni lavoratore di lavorare tutte le ore di straordinario possibili, così anche rischiando di pregiudicare la propria salute, per potersi allineare a valori economici di stipendio dignitosi.

Vero che i tre CCNL in commento intervengono per cercare di fornire una disciplina ad un settore fino ad allora negletto, prevedendo tutele laddove in precedenza non vi erano previsioni collettive a baluardo dei diritti dei lavoratori.

Tuttavia, parte convenuta non ha offerto ulteriori elementi di apprezzamento che possano consentire al giudicante una diversa valutazione delle retribuzioni tabellari, all'interno di un contesto di maggiori tutele che le possano diversamente giustificare.



È difatti notorio che vi sono altri settori oggetto di contrattazione collettiva e che prevedono retribuzioni oggettivamente modeste, come nel caso dei custodi di condomini, per i quali tuttavia è prevista una disciplina di incremento significativa per un'ampia tipologia di attività (rotazione sacchi piuttosto che pulizia dei vani e delle scale o delle parti comuni, e in taluni casi con riconoscimento anche dell'alloggio), rispetto alla quale quindi si può effettivamente porre un tema di complessivo assetto di interessi economici che, per contro, non si ravvisa nel caso di specie.

Anzi, le differenti retribuzioni dei tre CCNL in questa sede oggetto di esame sono semmai il negativo esito della frammentazione degli interlocutori sindacali (si pensi soprattutto alla spaccatura tra Cgil e Cisl da un lato e la Uil dall'altro) che di certo indebolisce la trattativa, giacché venendo meno un fronte unico ed unito viene pregiudicata la capacità contrattuale.

Ebbene, se si considerano gli elementi parametro sopra richiamati, tutti e tre i CCNL in questa sede oggetto di valutazione e raffronto prevedono retribuzioni oggettivamente insufficienti rispetto ai canoni di cui all'articolo 36 Costituzione, alla luce dei principi di diritto espressi dalla giurisprudenza di legittimità richiamata ai paragrafi precedenti.

Non è difatti sufficiente ritenere che la retribuzione più elevata, come più volte evidenziato quella del CCNL SAFI possa ritenersi rispettosa dei canoni costituzionali, in quanto ben al di sotto dei valori della soglia di povertà ISTAT (assoluta o relativa), della Naspi, del reddito di cittadinanza e della CIGO.

Tanto più se si considera che i parametri in questa sede valorizzati (in particolare gli ultimi tre) rappresentano forme di sostegno al reddito piuttosto che di stati di inoccupazione/disoccupazione, se non livelli di prestazione essenziali; è, quindi, ragionevole ritenere che la retribuzione tabellare di un CCNL non si limiti semplicemente ad allinearsi a tali parametri, essendo destinata a garantire ben altri valori quali la dignità del lavoro e un'esistenza libera e dignitosa, attraverso una remunerazione della prestazione proporzionata e sufficiente.

Ed allora ecco che può effettivamente farsi ricorso ad altri CCNL, solo in parte affini, ma pur sempre nell'ambito di categorie che non si discostano così significativamente dal CCNL Servizi Fiduciari.

Deve tuttavia escludersi che possa trovare applicazione il CCNL Multiservizi, pure individuato quale parametro da taluni precedenti della giurisprudenza di merito.



Trattasi di una contrattazione troppo disomogenea in relazione all'ampio ventaglio di settori trattati rispetto ai quali l'attività di custodia assume oggettivamente un ruolo marginale.

Senza dubbio vero che nelle premesse vengono richiamate tra le attività disciplinate anche quella *dei servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, edifici ed attrezzature comprese la custodia e la gestione di parcheggi non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici*; nondimeno, lo stesso CCNL evidenzia di essere destinato a disciplinare i rapporti di lavoro tra le aziende del settore imprese di pulizia e servizi integrati, con espressa esclusione di eventuali autonome attività che abbiano una propria disciplina.

Ed allora ritiene il giudicante che un parametro più coerente sia rappresentato dal CCNL Proprietari di Fabbricati, peraltro, applicato al rapporto di lavoro del ricorrente prima del subentro dell'odierna convenuta.

Detto CCNL si applica difatti proprio ai lavoratori che in termini generali vengono destinati ad attività di vigilanza e custodia anche in ambito commerciale, il che lo rende più specifico e coerente quanto al fine della comparazione con il CCNL Servizi Fiduciaci.

Allorquando il rapporto di lavoro del ricorrente era disciplinato dal CCNL Proprietari di Fabbricati l'inquadramento riconosciuto era quello del livello D1 (previsto per i lavoratori *addetti all'attività di vigilanza esercitata in modo non discontinuo nell'ambito di stabili a prevalente utilizzo commerciale o di immobili e/ o di complessi residenziali*); parte convenuta ha invece eccepito che, semmai, dovrebbe aversi riguardo al livello A1 (previsto per i lavoratori *addetti alla vigilanza, custodia, pulizia e mansioni accessorie degli stabili adibiti ad uso di abitazione o ad altri usi*).

Ora, è innanzitutto pacifico in causa che il ricorrente, salvo un breve periodo di sei mesi, ha sempre lavorato in stabili commerciali.

In forza delle allegazioni delle parti può inoltre darsi per provato senza necessità di attività istruttoria che l'attività fosse *non discontinua*, se è vero che la stessa convenuta riconosce che tra le mansioni svolte vi fossero in principalità quelle di sorveglianza tramite monitor, inserimento e disinserimento allarmi e, solo in via residuale, identificazione e registrazione dei visitatori dei locali.

È difficilmente revocabile in dubbio che un'attività di sorveglianza tramite monitor non consenta al lavoratore quelle pause che invece caratterizzano la mera attività di vigilanza e custodia, imponendo al contrario che nell'arco dell'intera giornata lavorativa vi sia un costante presidio da parte del lavoratore.



La retribuzione di riferimento del livello D1 ammonta ad euro 1.218,21 lordi al 2015, poi elevati ad euro 1.271,17 al 31 dicembre 2021, per una attività di 40 ore settimanali con divisore orario 173 (artt. 69 e 104).

Ne deriva una retribuzione netta mensile di euro 851,81 e successivamente euro 888,84, rispetto alla quale quella del CCNL Servizi Fiduciari risulta inferiore di circa il 30%.

Se si considera che detta retribuzione è superiore anche al reddito di cittadinanza, alla Naspi e alla CIGO, può quindi essere ritenuta un valido, congruo, effettivo e ragionevole parametro ai fini per cui è causa, potendosi così ritenere quella del CCNL in questa sede censurato non proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato secondo la dizione dell'art. 36 Cost.

Alla luce della giurisprudenza di legittimità, può quindi essere accertata la nullità degli articoli 23 e 24 C.C.N.L. Servizi Fiduciari per violazione di norma imperativa e, in forza delle previsioni dell'art. 1419, comma 2, cc e del conseguente principio di conservazione da esso espresso, individuato quale parametro sostitutivo quello del citato C.C.N.L. Proprietari di Fabbriati.

Il ricorso va quindi accolto, dovendosi riconoscere il diritto del ricorrente ad un trattamento retributivo non inferiore a quello dei lavoratori inquadrati al livello D1 CCNL Proprietari di Fabbriati, con la conseguente condanna della parte convenuta al pagamento delle relative differenze retributive per complessivi euro 19.145,82, oltre interessi e rivalutazione dalle singole scadenze (come da conteggi in atti) al saldo effettivo.

Tali importi sono stati calcolati dalla parte ricorrente sulla base di conteggi elaborati con criteri oggettivi e razionali in questa sede condivisi giudicante, non specificamente contestati dalla parte convenuta.

Quest'ultima, semmai, ha eccepito che nel calcolo delle differenze eventualmente dovute si dovrebbe aver riguardo non solo alla retribuzione tabellare ma anche a quanto percepito dal lavoratore per gli straordinari (e si è già vista la ragione per cui di questi ultimi non si può tenere conto) e di ulteriori voci riconosciute nel corso del rapporto.

A tale riguardo, tutte le misure di sostegno che il lavoratore possa avere ricevuto (ANF, bonus Renzi o simili) non valgono certamente ai fini della valutazione della retribuzione in relazione all'articolo 36 Cost., trattandosi di interventi di cui si fa carico lo Stato a sostegno del reddito, senza che possano qualificarsi quali titoli retributivi, tanto più che, come visto, la già sopra richiamata e condivisa giurisprudenza di legittimità ha già chiarito che solo la retribuzione tabellare del C.C.N.L. può essere oggetto di valutazione per verificare la congruità rispetto al



minimo costituzionale, senza che possano aggiungersi ulteriori voci percepite o percipiende che a tali fini non possono rilevare.

Il ricorso è, quindi, meritevole di accoglimento nei limiti anzidetti ed in relazione alle domande principali della parte, il che assorbe ed esime dalla valutazione delle ulteriori domande formulate in via subordinata.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo in favore del procuratore antistatario.

Sentenza esecutiva.

PQM

definitivamente pronunciando, in parziale accoglimento del ricorso, accerta e dichiara l'insufficienza del trattamento salariale erogato da

a ai sensi degli articoli 23 e 24 CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari per contrasto dell'art. 36 Costituzione e il diritto di

a percepire, in relazione al rapporto di lavoro intercorso con
, un trattamento retributivo corrispondente a quello di un lavoratore inquadrato al livello D1 CCNL Proprietari di Fabbricati;

per l'effetto, condanna a corrispondere a
le relative differenze retributive maturate per complessivi euro 19.145,82 di cui euro 1.320,40 per TFR, oltre interessi e rivalutazione dalle singole scadenze al saldo effettivo;

respinge per il resto il ricorso;

condanna a rimborsare al ricorrente le spese di lite che liquida in complessivi euro 5.388,00 oltre spese generali e accessori di legge, con distrazione in favore dei procuratori antistatari;

riserva il termine di giorni 15 per il deposito delle motivazioni della sentenza.

Sentenza esecutiva.

Milano, 21/02/2023

Il Giudice
Tullio Perillo