

n. 193/2024 R.G.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI COMO
SEZIONE II

Il Tribunale, in persona del giudice del lavoro dr. Giovanni Luca Ortore, ha pronunciato la seguente contestuale

SENTENZA

nella causa di lavoro iscritta al n. 193/2024 r.g. promossa da:

RICORRENTE

contro

SICURITALIA

RESISTENTE

CONCLUSIONI come in atti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 13/2/2024, Doi - dal 13/7/2012 al 30/11/2023 dipendente di Sicuritalia (società a partecipazione paritetica tra i sindacati Cisl, Uil e Uilma Servizi Fiduciari - p.), con orario a tempo pieno, inquadramento nel livello D CCNL Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e servizi fiduciari, sezione Servizi Fiduciari qualifica di operaio e mansioni di addetto ai servizi di vigilanza privata - lamentava l'insufficienza della retribuzione prevista dal CCNL per il livello D, in quanto vi erano altri contratti, e cioè il CCNL Multiservizi, il CCNL Proprietari dei Fabbricati, il CCNL Terziario che, in presenza di mansioni equivalenti alle sue, prevedevano una retribuzione mensile superiore, per cui chiedeva di accertare il diritto a percepire un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal CCNL Servizi di Pulizia e Servizi Multintegrati / Multiservizi per un dipendente inquadrato al II livello, con la condanna di Servizi Fiduciari soc. coop. al pagamento di complessivi € 19.600,87.

Si costituiva Sicuritalia (società a partecipazione paritetica tra i sindacati Cisl, Uil e Uilma Servizi Fiduciari - p.), che chiedeva, in via preliminare, di sollevare la questione di legittimità costituzione "con riguardo all'art.

2099 c.c., co. 2, e all'art. 3, co. 1, della Legge n. 142/2001, interpretati e applicati nel modo sopra descritto al punto da poter essere considerati in tale loro nuovo significato come diritto vivente... affinché essa decida circa la compatibilità di tale nuova disciplina della materia retributiva con i principi sanciti dall'art. 41 Cost. per ciò che riguarda la libertà di impresa, dall'art. 39 Cost. per ciò che riguarda la prerogativa dell'autonomia negoziale collettiva attribuita alle associazioni sindacali e imprenditoriali” e in subordine, di procedere al rinvio pregiudiziale alla CGUE ex art 297 TFUE “in riferimento all'art. 16 (Libertà di impresa) e 28 (Autonomia negoziale collettiva) della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, nonché agli artt. 101-109 TFUE (Libera e corretta concorrenza tra le imprese)”.

Nel merito deduceva l'inapplicabilità dei contratti invocati dal ricorrente e contestava in ogni caso i conteggi avversari.

All'odierna udienza la causa veniva discussa e decisa con lettura della presente sentenza.

Le questioni preliminari

La società resistente ha chiesto, in via preliminare di sollevare la questione di legittimità costituzione “con riguardo all'art. 2099 c.c., co. 2, e all'art. 3, co. 1, della Legge n. 142/2001, interpretati e applicati nel modo sopra descritto al punto da poter essere considerati in tale loro nuovo significato come diritto vivente... affinché essa decida circa la compatibilità di tale nuova disciplina della materia retributiva con i principi sanciti dall'art. 41 Cost. per ciò che riguarda la libertà di impresa, dall'art. 39 Cost. per ciò che riguarda la prerogativa dell'autonomia negoziale collettiva attribuita alle associazioni sindacali e imprenditoriali” e in subordine, di procedere al rinvio pregiudiziale alla CGUE ex art 297 TFUE “in riferimento all'art. 16 (Libertà di impresa) e 28 (Autonomia negoziale collettiva) della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, nonché agli artt. 101-109 TFUE (Libera e corretta concorrenza tra le imprese)”

Secondo Cass. 27769/2023, l'intervento giudiziale per assicurare un salario proporzionato e sufficiente, ai sensi dell'art 36 cost. “32. . . può riguardare non solo il diritto del lavoratore di richiamare in sede di determinazione del salario il CCNL della categoria nazionale di appartenenza, ma anche il diritto di uscire dal salario contrattuale della categoria di pertinenza; atteso che, per la cogenza dell'art. 36 Cost., nessuna tipologia contrattuale può ritenersi sottratta alla verifica giudiziale di conformità ai requisiti sostanziali stabiliti dalla Costituzione che hanno ovviamente un valore gerarchicamente sovraordinato nell'ordinamento”;

Ha quindi “42. . . . escluso che questa operazione di riferimento esterno alla contrattazione, come parametro di orientamento dell'equità giudiziale ex art. 2099 c.c., valga a violare l'art. 39 Cost., e la procedura ivi regolata per attribuire efficacia erga omnes della contrattazione collettiva; e neppure il principio di libertà e di autonomia sindacale. Nessuna lesione al principio di libertà sindacale è predicabile (al contrario di quanto sostenuto in qualche sentenza di merito), nemmeno quando il giudice non applichi un CCNL di categoria sottoscritto dalla associazione maggiormente rappresentative ancorché richiamato in una legge. Posto che qui, nella materia retributiva, non viene in discussione la libertà sindacale nel momento in cui, come si è visto, la stessa norma costituzionale

(o anche una norma ordinaria) impone un parametro esterno al rapporto di lavoro ed ad esso eteronomo (anche a soggetti non obbligati all'applicazione del CCNL o anche al di fuori del CCNL altrimenti legittimamente applicato) allo scopo di attuare il principio costituzionale della giusta retribuzione riconosciuto in capo ad ogni lavoratore; anche al fine di un equilibrato contemperamento dei diversi interessi di carattere costituzionale (quand'anche venisse attuato l'art. 39 Cost.; cfr. Corte Cost. n. 106 del 1962, cit.)”.

Non pare neppure fondata la violazione del principio della libertà dell'iniziativa economica privata di cui all'art 41 cost, che in base al co 2 non può comunque *“svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà e dignità umana”*, come si verificherebbe proprio nel caso in cui venisse consentita l'erogazione di una retribuzione non rispettosa dei parametri di cui all'art 36 cost.

La questione di legittimità costituzionale appare pertanto, manifestamente infondata

Per quanto concerne la seconda questione, Cass. 27711/2023 ha pure osservato che *“24.1 La recente Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022 “relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea termine” – dei cui contenuti il giudice interno deve tenere conto, secondo le ripetute indicazioni della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, anche prima della scadenza del recepimento (Corte di Giustizia, sentenza Adelener et al. causa C-212/04 , sentenza Sorge causa C-98/09 , sentenza Pfeiffer causa C-397/01 e C-403/01, obbligo che trova i suoi limiti nei principi generali del diritto, in particolare in quelli di certezza del diritto e di irretroattività, e non può servire da fondamento ad un'interpretazione contra legem del diritto nazionale; v. sentenza Sorge, cit., punto 52, e, per analogia, sentenza Adeneler et al., cit., punto 110) - convalida in più di una disposizione il riferimento in questa materia agli indicatori Istat, sia sul costo della vita sia sulla soglia di povertà, oltre che ad altri strumenti di computo ed indicatori nazionali ed internazionali . . .*

La direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022 in materia di adeguatezza dei salari, sopra indicata, vuole conseguire gli obiettivi della dignità del lavoro, l'inclusione sociale e il contrasto alla povertà, dettando il concetto per cui la salvaguardia e l'adeguamento dei salari minimi «contribuiscono a sostenere la domanda interna». Il primo obiettivo dichiarato della Direttiva è quello della «convergenza sociale verso l'alto» dei salari minimi (art. 1 comma 1); si precisa che i minimi debbono essere “adeguati” per conseguire «condizioni di vita e di lavoro dignitose». La direttiva vuole perciò un miglioramento dei minimi più bassi, perché si avvicinino ai più alti.”.

Le recenti decisioni della Cassazione hanno pertanto ricondotto ai principi dell'ordinamento comunitario la necessità di determinare un livello minimo di retribuzione, per assicurare una vita libera e dignitosa, diritto che in base all'art 36 cost., come sopra interpretato, preesiste e prevale sui ccnl di settore, per cui non appaiono sussistere neppure le condizioni per un rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia;

La retribuzione insufficiente

Nel corso del rapporto di lavoro il ricorrente, con qualifica di operatore, addetto alle attività di custodia non armata, ha ricevuto una retribuzione base conglobata pari ai minimi tabellari previsti dall'art. 23

CCNL applicato per il livello di inquadramento, assegnatogli nel corso degli anni.

Tale retribuzione non può ritenersi conforme al principio di proporzionalità sancito dall'art. 36 cost. (retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro), per la notevole differenza con il trattamento economico che un altro lavoratore, addetto alle medesime attività, avrebbe percepito con l'applicazione di altri CCNL coerenti con le mansioni svolte.

Dal confronto tra le tabelle tariffarie dei CCNL prodotti, risulta che la retribuzione mensile lorda del CCNL Servizi Fiduciari è inferiore del 25,46% rispetto a quella prevista dal CCNL Multiservizi per i dipendenti inquadrati nel II livello, del 23,68% rispetto a quella del CCNL Portieri e proprietari di fabbricati per i lavoratori inquadrati nel livello D1 e del 37,55% rispetto a quella del CCNL Terziario Commercio, per i lavoratori di VI livello.

Per quanto riguarda il secondo principio stabilito dall'art. 36 Cost. (retribuzione in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa), in assenza di riferimenti legislativi che indichino quello che in altri ordinamenti è stabilito come "salario minimo legale", è necessario ricercare parametri normativi che, seppur in via indiretta, consentano di fissare, in termini il più possibile oggettivi, quella che nell'attuale contesto socio-economico italiano può essere configurata come linea di demarcazione, al di sotto della quale non sono garantite condizioni di vita libere e dignitose.

In tale prospettiva un elemento di sicuro rilievo è il cd. indice di povertà assoluta, accertato dall'ISTAT, richiamato in ricorso, rappresentato dall'importo destinato alla spesa mensile per i consumi, al di sotto del quale un soggetto è da considerare assolutamente povero.

Ne consegue che la retribuzione prevista dal CCNL Servizi Fiduciari non risulta conforme ai principi stabiliti dall'art. 36 cost. sia sotto il profilo dell'adeguatezza, per il divario rispetto agli altri CCNL comparabili, sia sotto il profilo della sufficienza, perché inferiore all'indice di povertà assoluta, accertato dall'ISTAT, che fissa la soglia sotto la quale non sono garantite condizioni di vita accettabili.

La giurisprudenza ha ripetutamente affermato che il giudice può discostarsi *in melius* dal CCNL applicato, quando riscontri che il trattamento economico (inteso come retribuzione base e non comprensivo degli altri istituti contrattuali, quali le mensilità aggiuntive, gli scatti di anzianità e la quattordicesima mensilità – Cass 944/2021) determinato dalle parti sociali sia in concreto contrastante con il precetto costituzionale sancito dall'art. 36 cost., e può assumere come criterio orientativo, un contratto collettivo nazionale (o aziendale) non vincolante per quel determinato rapporto di lavoro, indicando nella motivazione della sentenza i criteri di valutazione utilizzati in modo da consentire il controllo circa la correttezza e congruità logico-giuridica della decisione (Cass. 27711/2023, 20452/2018).

L'attuazione per via legislativa dell'art. 36 cost., nella perdurante mancata applicazione dell'art. 39 cost., non comporta pertanto il riconoscimento di efficacia *erga omnes* del contratto collettivo, ma l'utilizzazione dello stesso quale parametro esterno con effetti vincolanti (vd. C. Cost. 51/2015)

Ne consegue che pure nel settore delle cooperative (art. 7 co. 4 d.l. 248/2007, conv. in l. 31/2008) il fatto che il contratto collettivo sia stato sottoscritto dalle OO.SS. maggiormente rappresentative non

costituisce garanzia sufficiente del rispetto del citato precetto costituzionale, dato che i minimi retributivi fondano una presunzione relativa (e non assoluta) di conformità all'art. 36 cost. la cui adeguatezza dev'essere verificata di volta in volta dal giudice.

Pertanto la Cassazione ha confermato diverse sentenze di merito che hanno individuato, quale parametro del trattamento economico minimo ex art. 36 cost., obbligatoriamente applicabile ai soci lavoratori di Sicuritalia Servizi Fiduciari soc. coop, quello previsto dal CCNL Multiservizi (Cass. 4622/2020, 10851, 9005, 5189, 4951 e 4808/2019).

Da ultimo, occorre ricordare che anche la Corte di appello di Milano (sent. n. 653/2023, 579/2022, 695 e 707/2021) ha ritenuto fondata la tesi sostenuta dal ricorrente.

In conclusione a questa, come richiesto con il ricorso, dev'essere riconosciuto il trattamento economico previsto dal Multiservizi per i dipendenti inquadrati nel II livello, per garantire il rispetto dei principi stabiliti dall'art 36 cost.

Il ricorrente ha illustrato i criteri seguiti nel calcolo dell'importo richiesto, di € 15.370,79 al lordo, oltre al TFR di € 4.230,08 per complessivi € 19.600,87.

Le contestazioni svolte al riguardo dalla resistente non paiono fondate, in quanto non sono stati presi in considerazione né gli scatti di anzianità né la quattordicesima mensilità, ma solo il cd. minimo costituzionale del CCNL Multiservizi.

La resistente dev'essere pertanto condannata al pagamento di € 19.600,87, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal dovuto al saldo.

Le spese di giudizio, liquidate in dispositivo in considerazione della natura seriale del contenzioso (terzo scaglione, valore medio ridotto del 50% circa), seguono la soccombenza della società resistente.

PQM

1. dichiara la nullità degli artt. 23 e 24 CCNL Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari 2013 – sezione Servizi Fiduciari e conseguentemente, condanna Sicuritalia Servizi di Sicurezza S.p.A. al pagamento di € 19.600,87 con rivalutazione monetaria e interessi legali dal dovuto al saldo;
2. condanna Sicuritalia Servizi di Sicurezza S.p.A. al pagamento delle spese di giudizio, da distrarre in favore del difensore del ricorrente ex art 93 cpc, liquidate in € 2.700,00 per onorari, oltre il 15% per rimborso spese forfettarie, IVA e CPA.

Sentenza provvisoriamente esecutiva ex art 431 cpc.

Como, 5/6/2025

Il giudice
(Giovanni Luca Ortore)