



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO di TORINO
SEZIONE LAVORO

in persona della Giudice dott. Daniela Paliaga ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. r.g. 3907/2017 promossa da:

[REDACTED] (C.F. **[REDACTED]**), con il patrocinio degli avv.ti
ROBERTO DE GUGLIELMI, LUCA CRISTIANO GUELFO e MASSIMO
SIBONA

RICORRENTE

contro

[REDACTED], con il patrocinio degli avv.ti
ANDREA FORTUNAT, MAURIZIO DE LA FOREST DE DIVONNE E
MIRIANA RANIERI

CONVENUTA

OGGETTO: retribuzione

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorrente è stato dipendente della convenuta dal 1 febbraio 2015 al 30 settembre 2016 con inquadramento nel livello D della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza come addetto alla reception presso l'**[REDACTED]** di Torino, dove aveva già svolto identiche mansioni dal 1 giugno 2014 al 31 gennaio 2015 come dipendente della precedente appaltatrice **[REDACTED]** s.r.l., inquadrato nel II livello C.C.N.L. multiservizi.

Denunciando la sensibile decurtazione della retribuzione subita in occasione dell'assunzione da parte della convenuta, pur a parità di mansioni e di orario di lavoro (40 ore settimanali), che ha portato la retribuzione da € 1.237,89 mensili per 14 mensilità (a gennaio 2015) ad € 930 mensili per 13 mensilità (a febbraio 2015), il ricorrente ha chiesto in via principale l'accertamento del suo diritto all'applicazione della cd. clausola di armonizzazione di cui all'art. 27 della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza, secondo la quale " *In sede di prima applicazione del presente contratto, i trattamenti economici saranno armonizzati*



sulla base del criterio dell'invarianza del trattamento della medesima paga oraria ordinaria in essere" e la conseguente condanna della convenuta al pagamento di differenze retributive per € 11.022,56 lordi.

In via subordinata, il ricorrente ha evidenziato la sensibile differenza tra la retribuzione annua di € 12.090 lordi che risultava nel 2015 dall'applicazione dell'art. 23 della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza rispetto a quella che spettava nello stesso periodo a chi svolgesse analoghe mansioni in applicazione dei vari C.C.N.L. tradizionalmente impiegati nel settore dei servizi di portierato, controllo degli accessi e guardiania.

In ricorso è stato infatti affermato che detta retribuzione è inferiore del 30,24% rispetto a quella di € 17.330,46 riconosciuta dal C.C.N.L. Multiservizi ai dipendenti di II livello, del 27,16% rispetto alla retribuzione di € 16.599,05 lordi attribuita dal C.C.N.L. proprietari di fabbricati al personale addetto a mansioni di vigilanza e controllo degli accessi in stabili a prevalente utilizzo commerciale inquadrato nel livello D1 e del 36,24% rispetto alla retribuzione di € 18.959,64 lordi che il C.C.N.L. terziario, distribuzione e servizi riconosceva al VI livello, a cui fanno riferimento guardiani, custodi e portieri.

Sostenendo che una retribuzione così inferiore rispetto a quella prevista da tutti i C.C.N.L. simili ed usualmente applicati nello specifico settore fino al 2013 (anno in cui è entrata in vigore la sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza) ed il cui valore netto (€ 687,38 al mese) è ampiamente inferiore al tasso-soglia di povertà assoluta (che secondo l'ISTAT, nel 2015, per un cittadino senza familiari conviventi in una grande area metropolitana del Nord Italia, era di € 984,64) non può reputarsi proporzionata, né sufficiente a far fronte alle ordinarie necessità di vita e dunque ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa, il ricorrente ha denunciato la violazione del precetto di cui all'art. 36 della Costituzione ed ha chiesto che, previa declaratoria di invalidità dell'art. 23 della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza, la sua retribuzione venisse adeguata a quella prevista dal meno vantaggioso degli altri C.C.N.L. applicabili ovvero alla retribuzione prevista dal C.C.N.L. proprietari di fabbricati per il livello D1, con condanna della società convenuta al pagamento delle differenze conseguenti, da accertarsi mediante CTU contabile.

La società convenuta ha chiesto il rigetto di entrambe le domande.

Con riferimento alla domanda principale, ha eccepito l'inapplicabilità dell'articolo 27 della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza, dovuta all'inesistenza di una procedura di cambio appalto con la precedente datrice di lavoro del ricorrente, che è stato dunque assunto *ex novo*.

Interpretando le domande del ricorrente come di applicazione rispettivamente del C.C.N.L. Multiservizi, in via principale, e del C.C.N.L. Portieri e Custodi, in via subordinata ed invocando la consolidata giurisprudenza sulla efficacia soggettivamente vincolante del C.C.N.L., la convenuta ha poi eccepito di non essere iscritta ad alcuna associazione sindacale stipulante il C.C.N.L. Multiservizi o Terziario bensì all'UNIV, che ha sottoscritto il C.C.N.L. Vigilanza Privata, e di non aver mai applicato detti contratti collettivi, bensì soltanto il C.C.N.L. Portieri e Custodi sino a fine 2012 e poi dall'1 febbraio 2013 - dopo



aver applicato il C.C.N.L. UNCI per un mese - la sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza.

Sostenendo che il C.C.N.L. vigilanza privata è stato sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale - non potendo dunque essere qualificato come "contratto pirata" - e prevede anche trattamenti migliorativi rispetto al C.C.N.L. Multiservizi (in particolare, in punto orario di lavoro e periodo di comparto), la convenuta ha quindi invocato la presunzione giurisprudenziale di adeguatezza della retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva rispetto ai principi di proporzionalità e sufficienza di cui all'art. 36 della Costituzione.

La domanda principale non appare fondata e va pertanto respinta.

L'articolo 27 della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza - intitolato *"Armonizzazione dei trattamenti"* - stabilisce che *"In sede di prima applicazione del presente contratto, i trattamenti economici saranno armonizzati sulla base del criterio dell'invarianza del trattamento della medesima paga oraria ordinaria in essere"*, prevedendo che *"le eventuali differenze retributive globalmente considerate, favorevoli ai lavoratori verranno calcolate e tradotte in un elemento economico che ricomprenda anche i valori in denaro delle differenze tra istituti di carattere normativo"* e che detto elemento *"costituito in un assegno ad personam mensile, per un numero di 12 mensilità da erogarsi per l'intera durata del contratto verrà assorbito dai futuri aumenti contrattuali in misura corrispondente al 25% degli stessi in occasione di ciascun rinnovo contrattuale"*.

Il titolo ed il tenore letterale della norma non consentono seri dubbi sulla sua destinazione ad evitare il passaggio di un'impresa alla sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza determinasse un abbassamento della retribuzione per coloro che ne fossero già dipendenti e che, fino a quel momento, avessero percepito una retribuzione superiore in forza del contratto collettivo applicato in precedenza.

Il riferimento alla *"prima applicazione del presente contratto"* senza ulteriori precisazioni, in particolare, evoca la volontà di dettare una regolamentazione destinata ad operare una sola volta, e cioè nel momento in cui un'impresa abbandonasse il C.C.N.L. applicato fino a quel momento per adottare la nuova sezione del C.C.N.L. vigilanza. L'espressione *"medesima paga oraria ordinaria in essere"*, d'altronde, ha senso soltanto con riferimento a rapporti di lavoro in corso.

Le parole avrebbero dovuto essere ben diverse, ove le parti collettive avessero inteso riconoscere il beneficio in questione ad ogni occasione di ingresso nell'area di applicazione della sezione Servizi Fiduciari del CCNL Vigilanza - cioè anche successiva al momento di adozione generalizzata della stessa da parte del datore di lavoro - di un lavoratore che, fino a quel momento, avesse svolto le medesime mansioni percependo la più alta retribuzione prevista da altro contratto collettivo. Sarebbe stato infatti indispensabile utilizzare un'espressione aggiuntiva di collegamento della *"prima applicazione"* del contratto al singolo lavoratore che si trovasse in tale situazione e/o alle vicende di subentro negli appalti in cui essa si verifica.



Nel caso di specie, peraltro, una diversa interpretazione della clausola non avrebbe comunque un esito favorevole per la domanda del ricorrente.

La società convenuta, infatti, ha contestato recisamente che l'assunzione di quest'ultimo sia avvenuta nell'ambito di un cambio appalto ed egli non ha offerto alcun elemento a riguardo.

La domanda subordinata appare invece fondata e va pertanto accolta.

A differenza di quanto presuppone parte convenuta nella sua difesa, il ricorrente non chiede affatto l'accertamento del suo diritto all'applicazione del C.C.N.L. proprietari di fabbricati (o Multiservizi), bensì semplicemente l'accertamento del diritto a percepire un trattamento salariale non inferiore a quello previsto da tale contratto.

Ciò rende del tutto superflua ogni considerazione in ordine alle - peraltro condivisibili - argomentazioni svolte dalla convenuta a sostegno della rivendicata facoltà di applicare la sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza, facoltà che il ricorrente non ha messo in discussione in alcun modo.

L'esposizione delle ragioni della decisione sulla domanda di accertamento della inadeguatezza della retribuzione percepita e del conseguente diritto a percepire un trattamento salariale non inferiore a quello previsto dal C.C.N.L. proprietari di fabbricati richiede la preliminare ricostruzione di alcune circostanze di fatto rilevanti.

Come risulta chiaramente dai documenti in atti, il ricorrente è stato assunto a tempo pieno con inquadramento nel livello D della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza e trattamento economico corrispondente.

La lettera di assunzione (doc. 8 del ricorrente) indica come "C.C.N.L. applicato" il "C.C.N.L. per i dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari - Sezione Servizi Fiduciari per la sola parte economica minima tabellare" e, per quanto riguarda "Ferie e Termine di Preavviso" e "Retribuzione" scrive "DA REGOLAMENTO SOCIALE".

L'art. 14 di quest'ultimo (doc. 1 di parte convenuta) - dopo aver richiamato i minimi retributivi del C.C.N.L. cooperative turismo del 10 luglio 2007 Confsal/UNCI per il mese di gennaio 2013 - stabilisce che dall'1 febbraio 2013 " si farà riferimento per il trattamento economico, ai minimi retributivi previsti dal C.C.N.L. PER I DIPENDENTI DA ISTITUTI E IMPRESE DI VIGILANZA PRIVATA E SERVIZI FIDUCIARI - Punto 5) Servizi fiduciari - del 22/01/2013".

L'art. 15, intitolato "Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro in forma subordinata", stabilisce al comma 2 che " per i soci con contratto di lavoro in forma subordinata, ai sensi dell'art. 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico minimo complessivo è costituito dalla retribuzione tabellare o di qualifica comprensiva della contingenza, per il numero di mensilità previste dal C.C.N.L. di riferimento come definito dall'art. 14 del presente regolamento e dagli scatti di anzianità; nonché dal trattamento di fine rapporto. Per il trattamento relativo alle ferie si fa esclusivo riferimento alle vigenti disposizioni di legge".

L'allegato A del regolamento disciplina specificamente l'orario di lavoro (indicato in 40 ore settimanali - divisore 173 - distribuite su 6 giorni, con riposo non necessariamente coincidente con la domenica), lavoro straordinario,



notturmo ordinario e straordinario (tutti compensati con una maggiorazione oraria fissa di € 0,80 non utile per il calcolo del TFR), lavoro supplementare e lavoro ordinario in sesta giornata (per cui si applica la retribuzione ordinaria), mensilità aggiuntive (la sola tredicesima) trattamento economico di malattia maternità e infortunio (con la sola anticipazione delle indennità a carico dell'Inps e dell'Inail, senza integrazioni, ed un periodo di comporto di 6 mesi nell'ultimo anno solare o 9 mesi nell'ultimo triennio), scatti di anzianità (come da C.C.N.L., esclusivamente ai fini dell'individuazione del trattamento economico minimo), ferie (24 giorni all'anno), permessi (solo quelli di legge, non i ROL) e anche congedo matrimoniale, diritto allo studio, periodo di prova, preavviso, apprendistato.

L'articolo 23 della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza individua due componenti della "normale retribuzione" e cioè la paga base tabellare conglobata, di cui all'articolo 24, e gli eventuali scatti di anzianità, di cui al successivo articolo 25.

Per il livello D assegnato al ricorrente al momento dell'assunzione, l'articolo 24 prevede una paga conglobata a partire dal 1 febbraio 2015 di € 930 lordi mensili. Esso stabilisce altresì che, a partire dal 1 marzo 2016, le imprese avrebbero erogato a tutti i dipendenti una copertura economica di € 20 mensili anche a titolo di acconto su futuri aumenti contrattuali, con previsione di assorbimento dai futuri incrementi retributivi, e contiene la generale affermazione che " *Le parti si danno reciprocamente atto che la presente disciplina contrattuale così come introdotto in sede di prima istituzione, risente dell'esigenza di favorire l'emersione dello specifico settore, fatto salvo il comune intendimento di concordare, le opportune rivalutazioni in sede di prossimi rinnovi contrattuali*".

L'articolo 25 stabilisce che, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, spettano 6 scatti triennali di importo diverso per i vari livelli di inquadramento, indicando in € 15 lordi lo scatto relativo al livello D.

L'esame delle buste paga prodotte dal ricorrente evidenzia che - come previsto dai documenti di assunzione - nell'intero periodo dedotto in giudizio il ricorrente ha percepito per 13 mensilità la retribuzione derivante dall'applicazione all'orario contrattuale a tempo pieno di 40 ore settimanali della retribuzione oraria di € 5,37572 lordi (la quale, considerato il divisore orario 173, corrisponde esattamente alla retribuzione di € 930 mensili stabilita dall'art. 24 della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza), senza applicazione di scatti di anzianità (in ragione dell'interruzione del rapporto prima del compimento del primo triennio) e con la sola aggiunta di € 20 mensili a partire da marzo 2016.

Ogni altro profilo del rapporto di lavoro - compreso quello relativo al trattamento economico del lavoro diverso e/o ulteriore rispetto a quello ordinario - è stato invece disciplinato dal regolamento sociale.

Come si è accennato, il ricorrente sostiene che la retribuzione in questione non può reputarsi né proporzionata, né sufficiente ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa ai sensi dell'art. 36 della Costituzione.



Prima di occuparsi della verifica di compatibilità della retribuzione percepita dal ricorrente direttamente con il precetto costituzionale stesso, è necessario affrontare la questione - sollevata d'ufficio da questa giudice all'udienza del 6 marzo 2018 - del rispetto da parte della convenuta dell'art. 7 comma 4 d.l. 248/2007, laddove stabilisce che *"in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi a livello nazionale nella categoria"*.

Si tratta di una questione logicamente preliminare rispetto a quella posta dal ricorrente a fondamento della sua domanda subordinata, in quanto l'art. 7 è norma che ha inteso dare specifica attuazione nel particolare settore lavorativo delle cooperative, a cui appartiene la società convenuta, proprio all'art. 36 Cost. invocato dal ricorrente.

La norma in questione persegue infatti l'obiettivo, condiviso con le parti sociali nell'ambito del Protocollo d'intesa sottoscritto il 10 ottobre 2007, di tutelare i dipendenti di queste ultime rispetto all'applicazione *"di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni datoriali e sindacali di non accertata rappresentatività, che prevedano trattamenti retributivi potenzialmente in contrasto con la nozione di retribuzione sufficiente, di cui all'art. 36 Cost., secondo l'interpretazione fornita dalla giurisprudenza in collegamento con l'art. 2099 cod. civ."* (così Corte Costituzionale n. 51/2015) e lo fa dettando una regola destinata a garantire comunque ai lavoratori del settore un trattamento retributivo che, per essere stato scelto da organizzazioni sindacali ritenute capaci di tutelare gli interessi dei lavoratori, può presumersi adeguato ai sensi dell'art. 36 Cost.

Nel caso di specie, l'art. 7 deve ritenersi rispettato.

A prescindere da ogni questione in merito alla possibilità di ricondurre o meno alla medesima categoria i vari contratti a cui ha fatto riferimento il ricorrente (questione rilevante per decidere in merito all'applicabilità stessa della norma nel caso di specie o, quanto meno, per individuare i contratti collettivi da coinvolgere nella comparazione), appare determinante al riguardo l'oggettiva considerazione che i vari C.C.N.L. in questione, comunque, sono stati tutti sottoscritti da CGIL e CISL, che sono organizzazioni sindacali certamente qualificabili come *"comparativamente più rappresentative a livello nazionale"*.

Tale aspetto appare idoneo e sufficiente a rendere sostanzialmente equiparabili ai sensi dell'art. 7 tutti i C.C.N.L. di cui si discute nel presente giudizio e a far dunque ritenere che la scelta della società convenuta di applicare il trattamento economico previsto dalla sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza ha rispettato tale specifica previsione normativa.

Non appare sufficiente a condurre a diversa conclusione il fatto che la sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza sia stata sottoscritta soltanto da CGIL e CISL, mentre gli altri portano anche la firma della UIL.



L'uso del plurale da parte della norma nel fare riferimento sia ai "*contratti collettivi*", sia alle organizzazioni sindacali e l'assenza di indicazioni specifiche utilizzabili come criterio di scelta tra più contratti che siano stati egualmente sottoscritti da organizzazioni sindacali sufficientemente rappresentative, infatti, impone di ritenere che il legislatore, ben lungi dal voler individuare in ogni categoria un solo contratto a cui parametrare il trattamento economico complessivo, ha semplicemente voluto offrire ai dipendenti delle società cooperative quella tutela rispetto a trattamenti concordati da soggetti privi di adeguata rappresentatività di cui si è già fatto cenno sopra.

In tale contesto si deve ritenere che il legislatore abbia dunque lasciato alle cooperative datrici di lavoro la possibilità di scegliere tra più contratti appartenenti alla stessa categoria che siano sottoscritti da organizzazioni sindacali qualificabili come comparativamente più rappresentative a livello nazionale e che non vi è alcuno spazio per il giudice per effettuare una comparazione tra tali contratti collettivi, né tanto meno per individuare il criterio distintivo tra gli stessi nel numero delle organizzazioni sindacali stipulanti che possano essere definite comparativamente più rappresentative a livello nazionale e/o nel rapporto numerico tra le stesse e le altre organizzazioni sindacali che li hanno sottoscritti.

L'art. 7 costituisce un'indubbia applicazione dell'art. 36 Cost. nello specifico contesto del mondo cooperativistico e con il particolare e limitato obiettivo di impedire l'applicazione dei contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali non rappresentative, ma non esaurisce certo la portata del precetto costituzionale in questione rispetto al rapporto di lavoro con le società cooperative ed il potere-dovere del giudice di verificarne il rispetto sotto ogni altro profilo.

Il fatto che, nel caso di specie, non possa configurarsi una violazione dell'art. 7 - in quanto la convenuta ha applicato il trattamento economico previsto da un C.C.N.L. sottoscritti da organizzazioni sindacali qualificabili comparativamente più rappresentative a livello nazionale - non esime dunque dall'affrontare la verifica di compatibilità della retribuzione così corrisposta al ricorrente con il principio di proporzionalità e sufficienza posto dalla citata norma costituzionale.

Al riguardo sono necessarie alcune preliminari considerazioni di fondo.

Il principio sancito dall'art. 36 Cost. secondo cui "*il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa*" costituisce un fondamentale punto di riferimento non solo per il legislatore, ma anche per la contrattazione collettiva ed un indubbio limite alla facoltà di determinazione del trattamento retributivo da parte di quest'ultima.

Non è certo sufficiente ad escludere la legittimità del controllo giudiziale sul rispetto di tale limite il fatto pacifico che, per dare un contenuto concreto al principio costituzionale in questione, laddove si tratta determinare la giusta retribuzione in relazione ad un singolo rapporto di lavoro a cui le previsioni



collettive non siano direttamente applicabili, la giurisprudenza faccia riferimento proprio alla contrattazione collettiva.

Tale consolidato orientamento giurisprudenziale si fonda su di una presunzione di conformità delle previsioni collettive ai principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza che ha le proprie radici nella presunzione di adeguatezza delle scelte delle organizzazioni sindacali agli interessi dei lavoratori e, come quest'ultima, è giustificata dalla rappresentatività e dalla conoscenza del mondo del lavoro pacificamente riconosciute a tali organizzazioni.

La proporzionalità e la sufficienza a cui fa riferimento la norma costituzionale, tuttavia, sono concetti autonomi e ben distinti dalla volontà delle parti sociali che si esprime nella contrattazione collettiva.

La verifica del loro rispetto, pertanto, non può esaurirsi nell'accertamento del contenuto di tale volontà ed anzi, in ragione dell'indubbia preminenza della Costituzione nella gerarchia delle fonti, è doverosa anche in relazione a quest'ultima, così come per la volontà del legislatore ordinario.

Tali considerazioni inducono ad affermare che non può affatto escludersi a priori che il trattamento retributivo determinato dalla contrattazione collettiva, pur dotata di ogni crisma di rappresentatività (e pertanto rispettosa dell'art. 7 comma 4 d.l. 248/2007, ove applicabile) possa risultare in concreto lesivo del principio di proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro di cui deve costituire il corrispettivo e/o di sufficienza ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Appare perfettamente applicabile anche a tale ipotesi il principio sancito dalla citata giurisprudenza laddove, nel dare attuazione all'art. 36 Cost. facendo riferimento alla contrattazione di settore, afferma *"Ove il giudice del merito intenda discostarsi dalle indicazioni del contratto collettivo, ha l'onere di fornire opportuna motivazione, mentre costituisce specifico onere del datore di lavoro quello di indicare gli elementi dai quali risulti la inadeguatezza, in eccesso, delle retribuzioni contrattualmente previste in considerazione di specifiche situazioni locali o della qualità della prestazione offerta dal lavoratore"* (Cass. n. 27138/2016).

Il lavoratore che ritenga inadeguate per difetto le retribuzioni contrattualmente previste ha dunque l'onere di indicare gli elementi da cui tale inadeguatezza risulta - ovvero di fornire la prova contraria alla predetta presunzione di conformità delle previsioni collettive ai principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza - ed il giudice che condivide tale censura ha uno specifico onere di motivazione al riguardo.

Come si è visto, per assolvere a detto onere il ricorrente ha sostenuto che la retribuzione erogatagli dalla convenuta è stata inferiore di circa un terzo rispetto a quella prevista da tutti i C.C.N.L. simili ed usualmente applicati nello specifico settore fino all'entrata in vigore della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza ed altresì ampiamente inferiore al tasso-soglia di povertà assoluta.

L'esattezza delle allegazioni di fatto che il ricorrente ha posto a fondamento della sua tesi non è stata in alcun modo contestata da parte convenuta e risulta



comunque sostanzialmente confermata dalla lettura dei contratti collettivi presenti in atti, da cui risultano i seguenti dati.

Il C.C.N.L. Multiservizi (doc. B depositato dal ricorrente il 7 marzo 2018) , all'articolo 10, prende espressamente in considerazione nell'ambito del II livello le mansioni dei *"lavoratori che effettuano attività di controllo di locali, che essi, aree delimitate, apparecchiature con strumenti preregolati e/o predisposti"*, individuando a titolo di esempio le figure del *"portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata"* e degli *"operai comuni addetti alla reception"*. Detto contratto riconosce così a tali figure professionali 14 mensilità di una retribuzione mensile base che, a gennaio 2015, per l'orario ordinario di 40 ore settimanali ad esse applicabile, era di € 1.183,50 lordi (dunque leggermente inferiore a quella di € 1.237,89 indicata in ricorso, indebitamente comprensiva degli scatti di anzianità maturati presso la precedente appaltatrice).

Il C.C.N.L. per i dipendenti da proprietari dei fabbricati (doc. C depositato dal ricorrente il 7 marzo 2018), all'articolo 15, attribuisce ai *"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"* la categoria D1 (il cui orario di lavoro è di 40 ore settimanali), a cui nell'anno 2014 corrispondeva 13 mensilità della retribuzione mensile base di € 1.218,21 lordi (leggermente inferiore a quella utilizzata in ricorso, che ricomprende un'indennità di € 58,64 mensili prevista dall'articolo 95 comma 2, di cui, per le ragioni che verranno meno esposte in seguito, non si ritiene di poter tener conto in un ragionamento di verifica ai sensi dell'articolo 36 Cost.).

L'articolo 100 del C.C.N.L. terziario (doc. D depositato dal ricorrente il 7 marzo 2018), infine, contempla le figure dell'usciera, custode e portiere nell'ambito del VI livello, per il quale l'orario ordinario era di 40 ore settimanali e la retribuzione in vigore dall'1 aprile 2015 era proprio quella di € 1.354,26 lordi utilizzata da parte ricorrente, da corrispondersi tra l'altro per 14 mensilità.

Sulla scorta di tali dati - calcolando la retribuzione lorda annua secondo il C.C.N.L. Multiservizi in € 16.569, quella prevista dal C.C.N.L. proprietari di fabbricati in € 15.836,73 e quella di cui al C.C.N.L. terziario in € 18.959,64 - si deve concludere che la retribuzione erogata al ricorrente - € 12.090 lordi annui, pari al 13 mensilità di € 930 lordi mensili- è stata pari al 72,97% della prima (ovvero inferiore del 27,03%), al 76,34% della seconda (dunque inferiore del 23,66%) ed al 63,77% della terza (inferiore ad essa del 36,23%).

La consistenza dello scostamento tra la retribuzione erogata al ricorrente e quella che egli avrebbe percepito per lo svolgimento delle stesse mansioni con lo stesso orario di lavoro in forza degli altri contratti collettivi applicabili appare senza dubbio idonea a far cadere la presunzione di conformità all'art. 36 di cui la prima gode in ragione del fatto di essere corrispondente a quella prevista dall'articolo 23 della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza, la quale è stata a sua volta concordata da organizzazioni sindacali che possono certamente qualificarsi come maggiormente rappresentative.

E' certamente tale da mettere in seria crisi la presunzione di proporzionalità il fatto che, nello stesso periodo e con riferimento alle stesse mansioni e ad un



identico orario di lavoro, ben tre altri contratti collettivi dotati della stessa rappresentatività prevedessero retribuzioni superiori, in media, di oltre un quarto.

Come ha evidenziato parte ricorrente nella discussione finale, peraltro, la retribuzione percepita dal ricorrente risulta svantaggiosa anche rispetto alle previsioni economiche dei due contratti collettivi di cui, come si vedrà nel prosieguo, gli informatori sindacali hanno censurato la contrarietà agli interessi dei lavoratori.

La retribuzione prevista nel 2012 dall'art. 15 del C.C.N.L. multiservizi UNCI (prodotto dal ricorrente il 18 settembre 2018) per il livello minimo (il VII) era infatti di € 1.089, pari a € 14.157 lordi annui, comunque superiore del 14,60% rispetto a quella del ricorrente.

La retribuzione prevista nel dicembre 2013 dal C.C.N.L. agenzie investigative (prodotto alla medesima udienza) per il VI livello - in cui espressamente riconduceva "*portierato, guardiania e osservatori - monitoraggio area*" - era d'altronde di € 1.027 lordi mensili, pari ad una retribuzione lorda annua di € 14.378, superiore a quella del ricorrente del 15,92%.

La presunzione di sufficienza della retribuzione concordata dalle parti collettive nella sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza, a sua volta, si scontra con la constatazione del rapporto di valore esistente tra la medesima - che, in quanto relativa all'orario ordinario a tempo pieno, costituisce l'unico reddito da lavoro su cui il lavoratore può far conto per sopperire alle sue esigenze di vita - ed il tasso soglia di povertà assoluta stimato dall'Istat per il medesimo periodo.

Il ricorrente ha documentato senza incontrare alcuna contestazione da parte della convenuta che, nel 2015, il valore monetario del paniere di beni e servizi essenziali - quello al di sotto del quale si configura la povertà assoluta per un cittadino senza familiari conviventi di età compresa tra 18 e 59 anni che visse in un'area metropolitana del Nord, quale è il ricorrente - era stato individuato in € 984,64.

Ben lungi dal poter e voler affermare che questo importo è idoneo ad "*assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa*", a parere di questa giudice si può comunque dubitare seriamente della sufficienza di una retribuzione che sia sensibilmente inferiore ad esso.

Ebbene, ove si consideri che (secondo il calcolo compiuto in ricorso e non contestato da parte convenuta) la retribuzione lorda annua di € 12.090 percepita dal ricorrente corrisponde a € 8.248,58 netti annui, ovvero a € 687,38 netti mensili, è di tutta evidenza che essa era idonea a coprire appena il 70% dell'importo mensile necessario al medesimo per sostenere le spese di vita essenziali.

Il risultato è ancora più significativo ove si effettui analogo valutazione rispetto alla retribuzione annua netta ricostruibile con identico procedimento contabile in relazione agli altri tre contratti collettivi di cui si discute.

Nel medesimo periodo, infatti, il C.C.N.L. Multiservizi garantiva una retribuzione annua netta di € 11.304 circa, pari a € 942 mensili, il C.C.N.L. proprietari dei fabbricati una retribuzione annua netta di € 10.804 circa, pari a €



900 mensili, ed il C.C.N.L. terziario una retribuzione annua netta di € 12.934 circa, pari a € 1.077 mensili.

Anche la retribuzione garantita dai primi due contratti collettivi non oltrepassa il tasso soglia di povertà assoluta, ma comunque si avvicina ad esso e, grazie a ciò, consente di formulare un giudizio di sostanziale idoneità ad assicurare al lavoratore la possibilità di affrontare le spese essenziali che, invece, non è certo possibile estendere alla retribuzione percepita dal ricorrente e di cui egli contesta la conformità all'art. 36 Cost.

Le considerazioni che precedono, in realtà, non hanno soltanto l'effetto di vanificare la presunzione di conformità all'art. 36 offerta alla retribuzione di cui si discute dal fatto di essere prevista in un contratto collettivo sottoscritto da organizzazioni sindacali dotate di sicura rappresentatività.

Il fatto che i rappresentanti delle medesime organizzazioni sindacali, nell'ambito di vari altri contratti collettivi, abbiano stimato proporzionata alla stessa quantità e qualità della prestazione una retribuzione sensibilmente superiore, infatti, grava la retribuzione in questione della presunzione uguale e contraria che essa non sia invece proporzionata.

Tale giudizio risulta rafforzato dalla considerazione che anche i contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni sindacali diverse, la cui rappresentatività è pacificamente inferiore, prevedevano comunque una retribuzione superiore, compreso il C.C.N.L. UNCI il cui trattamento retributivo è stato diffusamente censurato dalla giurisprudenza ai sensi dell'articolo 7 comma 4 d.l. 248/2007.

A parere di questa giudice, le verifiche e considerazioni che precedono non esauriscono il procedimento di verifica della compatibilità con l'articolo 36 Cost. della retribuzione erogata al ricorrente, essendo comunque opportuno indagare l'esistenza di elementi che, in concreto, possano ancora recuperare un giudizio finale di conformità.

La volontà espressa dal sindacato nelle clausole retributive del contratto collettivo, infatti, si colloca all'interno di valutazioni e decisioni ben di più ampie che, in parte, confluiscono in previsioni collettive di concorrente applicazione e, in parte, rimangono esterne e preliminari - ma non per questo meno importanti - afferendo più in generale al contesto socio economico ed alle esigenze di tutela del lavoratore sotto profili diversi da quello strettamente retributivo, ma altrettanto meritevoli (come ad esempio l'occupazione).

Una compiuta valutazione circa la conformità all'articolo 36 Cost. della retribuzione prevista da un determinato contratto collettivo, in teoria, dovrebbe prendere in considerazione entrambi tali aspetti, ricercando ed analizzando le ragioni della scelta compiuta dalle parti collettive munite di adeguata rappresentatività e verificando l'esistenza di altri aspetti del trattamento economico e normativo da esse previsto che possano eventualmente compensare l'inadeguatezza della retribuzione tabellare.

Nel caso di specie, tuttavia, questa seconda verifica non ha ragion d'essere e, anzi, sarebbe fuorviante.

Il fatto che, come si è visto, la cooperativa convenuta abbia applicato al ricorrente soltanto gli art. 23, 24 e 25 della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L.



Vigilanza, regolando ogni altro profilo del rapporto di lavoro in base al suo specifico regolamento sociale, rende infatti del tutto irrilevante ogni possibile considerazione sulla portata delle altre previsioni contenute nella sezione Servizi Fiduciari e sulla loro eventuale idoneità a compensare in tutto o in parte la sensibile inferiorità della retribuzione ivi prevista rispetto a quella riconosciuta dagli altri contratti collettivi applicabili a mansioni analoghe.

È di tutta evidenza, infatti, che eventuali previsioni della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza che potessero astrattamente giustificare il livello retributivo denunciato, non potrebbero comunque avere tale effetto nel caso concreto, in quanto di esse il ricorrente non ha comunque potuto beneficiare.

Ciò vale, in particolare, anche per la previsione relativa al periodo di comporto (240 giorni nell'anno solare, ovvero 300 se si tratti del medesimo episodio morboso) di cui la società convenuta ha specificamente sostenuto il carattere migliorativo rispetto alla corrispondente previsione del C.C.N.L. multiservizi (12 mesi nel triennio), dimenticando che il regolamento sociale applicato al ricorrente prevede un regime decisamente peggiore rispetto ad entrambi (6 mesi nell'ultimo anno solare o 9 mesi nell'ultimo triennio).

Non conduce a diversa conclusione il fatto che, nelle sue conclusioni, il ricorrente abbia chiesto l'accertamento della nullità e/o illegittimità dell'articolo 23 della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza.

L'accertamento in questione, infatti, è stato chiaramente richiesto dal ricorrente soltanto in via incidentale - non sarebbe comunque possibile pronunciare in via principale sulla nullità e/o illegittimità di una previsione collettiva nell'ambito di un procedimento in cui manchino le parti stipulanti - in quanto passaggio logico del procedimento argomentativo che ha posto a fondamento della sua domanda principale di accertamento del diritto a percepire una retribuzione superiore, ma la mancata applicazione dell'intero C.C.N.L. lo rende del tutto irrilevante ai fini della decisione su quest'ultima.

Il discorso è diverso per quanto riguarda la verifica delle ragioni esterne al contenuto contrattuale che hanno indotto le parti collettive a stabilire una retribuzione così sensibilmente inferiore rispetto a quelle in uso nel settore fino a quel momento e che possano in qualche modo essere opposte anche al ricorrente, in quanto idonee a giustificare detta retribuzione anche nella sua specifica situazione lavorativa.

La ricerca di tali ragioni ha richiesto di procedere ad articolate informative sindacali, il cui risultato viene di seguito sintetizzato.

E' emerso in modo concorde da tutti gli informatori che la sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza è nata dall'esigenza condivisa dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro di predisporre una disciplina specifica di settore per le attività riconducibili alla vigilanza non armata - i servizi cd. di portierato per cui non è necessario il servizio armato delle guardie giurate - in relazione alle quali fino a quel momento venivano utilizzati vari altri contratti collettivi di ben più ampio raggio.



Il punto di vista delle organizzazioni sindacali datoriali è stato spiegato in modo chiaro da [redacted] - all'epoca presidente della commissione trattante ASSIV - il quale ha dichiarato che *"La decisione di normare appositamente il settore del portierato ovvero vigilanza non armata nacque dalla constatazione che il settore si era ampliato notevolmente a partire dal 2006 in poi per l'esternalizzazione dei servizi in questione, in parte anche ai danni del settore della vigilanza armata e con un crollo delle tariffe corrisposte dai committenti alle imprese che fornivano tali servizi (da € 17 nel 2006 per gli addetti al portierato ad € 7-8 di media nel 2012-2013). Tale situazione induceva le imprese fornitrici di questi servizi a cercare contratti collettivi più vantaggiosi per essere competitive, rivolgendosi anche a forme di collaborazioni diverse dal lavoro dipendente come il socio d'opera. In tale contesto i proprietari delle aziende di vigilanza costituirono a latere altre società per offrire i servizi di portierato applicando il C.C.N.L. multiservizi o il C.C.N.L. portieri di stabili con inquadramento A2 che era più conveniente, il C.C.N.L. Unci ed altri allo scopo di parametrare le retribuzioni fornite ai loro dipendenti alle tariffe più basse che ricevevano dai committenti", aggiungendo al riguardo che "le aziende fornitrici di questi servizi non hanno margini di negoziazione con le imprese committenti. Ciò dipende dal fatto che qui il servizio è fornito in termini di numero di persone e su tariffa oraria, insomma in termini di ora-uomo su mansioni non elastiche".*

Il medesimo ha altresì affermato: *"Tutto ciò era favorito dall'assenza di un contratto specifico ed è per questo che si decise di farlo. Col passare del tempo anche multiservizi e portierato era divenuti non più competitivi, con conseguente proliferazione di altri contratti come ad esempio quello sottoscritto da vigilanza sinalv cisa e una associazione imprenditoriale parlermitana" e poi "Il problema che ponemmo al sindacato e che una parte di esso (eccetto UIL) recepì fu quello di fare una sezione che venisse effettivamente applicata dalle aziende e ciò esigeva retribuzioni che fossero compatibili con i prezzi di mercato pagati dalle imprese committenti".*

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno affermato che, dal loro punto di vista, la riconduzione del settore ad un contratto specifico rispondeva all'esigenza di *"raggiungere trattamenti complessivi (anche normativi) migliori di quelli dei C.C.N.L. finora applicati"* (così specificamente [redacted]).

[redacted], consulente legale di ASSIV, ha fornito una spiegazione un po' diversa laddove, dopo aver confermato che *"La retribuzione del settore servizi fiduciari nacque da una valutazione che cercava di temperare le esigenze delle aziende, allo scopo di portarle ad applicarlo, e dei lavoratori del settore che continuavano a traslare da un C.C.N.L. all'altro con retribuzione sempre in discesa"*, ha affermato che *"I sindacati avevano interesse ad un contratto di filiera che cioè ricomprendesse tutto il modo della sicurezza, sia armata sia non armata, mentre "Le aziende datoriali non erano interessate ad avere un contratto ad hoc per i servizi fiduciari. Abbiamo dovuto forzare le nostre associate".*

Le risposte non sono state altrettanto univoche laddove è stato chiesto agli informatori di ricostruire il panorama della precedente applicazione degli altri contratti e spiegare le ragioni per cui essi non venivano ritenuti adeguati, ovvero i profili concreti di miglioramento per i lavoratori che ai loro occhi avrebbero giustificato il pacifico peggioramento sotto il profilo retributivo.



Tutti gli informatori hanno individuato i contratti più utilizzati fino a quel momento nel C.C.N.L. Multiservizi e nel C.C.N.L. proprietari di fabbricati, menzionando anche il C.C.N.L. UNCI ed il C.C.N.L. terziario.

Essi, però, hanno fornito dati non coincidenti - e comunque piuttosto generici - sulla ampiezza della rispettiva applicazione e sui profili negativi di quest'ultima a cui il nuovo contratto avrebbe dovuto ovviare.

[REDACTED] di FILCAMS-CGIL ha affermato che il 90% delle 5/6 grandi aziende nazionali del settore (che occupava circa 12-13000 dipendenti sui 49.000 circa del settore nel 2016) applicava Multiservizi, mentre le altre aziende (da 1 a 50 dipendenti) usavano C.C.N.L. agenzie investigative, proprietari di fabbricati, UNCI ovvero regolamenti interni, valorizzando il fatto che *"alcuni contratti agenzie investigative e UNCI avevano retribuzioni molto basse, il portierato media, ma non si potevano applicare varie indennità che solitamente la alzano"* ed ha altresì individuato i profili di vantaggio del nuovo contratto nella continuità del lavoro in caso di cambio appalto, nella crescita di scatti di anzianità (uno dopo 12 mesi e uno dopo altri 24) e in un monte di ferie di 22 giorni per chi lavora su 5 giorni e di 26 per chi ne fa 6.

[REDACTED] di FISASCAT-CISL ha invece dichiarato che il C.C.N.L. all'epoca maggiormente applicato dalle aziende che fornivano servizi di questo tipo era quello per i e, in secondo grado, veniva utilizzato il C.C.N.L. multiservizi - precisando che gli istituti che operavano per la committenza privata utilizzavano soprattutto il C.C.N.L. proprietari di fabbricati, mentre chi lavorava per committenti pubblici che nel bando inserivano il C.C.N.L. Multiservizi applicava quest'ultimo - affermando altresì che alcune aziende applicavano ai loro dipendenti che svolgevano servizi fiduciari anche il C.C.N.L. terziario, di fatto pagandoli anche più di una guardia armata.

Egli ha individuato l'obiettivo della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza nel contenere la prestazione a 40 ore *"visto che tutti i C.C.N.L. finora impropriamente applicati superavano di gran lunga tale orario"*, precisando poi di riferirsi a quanto accadeva ai lavoratori inquadrati nel livello A del C.C.N.L. proprietari di fabbricati, a cui corrisponde un orario settimanale di 45 ore, e dando atto che il medesimo C.C.N.L., per gli addetti all'attività di vigilanza di stabili ad uso commerciale, prevede invece lo stesso orario di 40 ore settimanali utilizzato dal C.C.N.L. Multiservizi.

L'informatore di FISASCAT-CISL ha quindi riassunto i profili migliorativi che giustificavano l'individuazione di una retribuzione inferiore rispetto alla media degli altri C.C.N.L. dichiarando *"Abbiamo dato vita ad un sistema di tutto rispetto con orario di 40 ore e ad es. maggiorazioni per il lavoro supplementare addirittura del 38%, che arrivano all'88% dopo la 121° ora (che non prevede neanche il terziario) e malattia e infortunio pagati al 100%"*.

[REDACTED] di UILTUCS (organizzazione dei lavoratori che, invece, non ha sottoscritto la sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza) ha affermato che, per quanto gli risultava, la maggior parte delle aziende fornitrici di servizi di portierato usava il C.C.N.L. multiservizi o il C.C.N.L. proprietari di fabbricati - pur giudicando possibile che, in alcune zone, venisse applicato il



C.C.N.L. UNCI, ma non in modo generalizzato - e che l'effettivo motivo per voler normare specificamente il settore era costituito dal fatto che negli altri contratti collettivi fino a quel momento applicati le figure professionali erano piuttosto povere, cioè c'erano pochi profili.

Il quadro è risultato ancora più confuso e contraddittorio laddove gli informatori hanno risposto alla richiesta di spiegare come è stata determinata la retribuzione di cui all'articolo 23.

Il rappresentante della FILCAMS-CGIL, infatti, ha affermato *"Siamo partiti dalla retribuzione della vigilanza armata e abbiamo valutato il gap di differenza tra il rischio della vigilanza armata e quella che era un'indennità non scritta legata alla responsabilità di un'arma, riducendola in misura corrispondente. La decurtazione è stata il frutto di una discussione a cui hanno partecipato tutte le sigle sindacali e datoriali per arrivare alla stesura di un contratto con una parte economica e normativa condivisa onde evitare le ingiustizie e le anomalie che venivano perpetrate nel settore. È stato il frutto di una trattativa politica e sindacale"* e che *"Noi del sindacato avremmo voluto dare la stessa retribuzione della vigilanza armata, ma non ci siamo riusciti. Le associazioni datoriali non volevano, in ragione del fatto che il nuovo contratto servizi fiduciari prevedeva la continuità del lavoro in caso di cambio appalto, una crescita di scatti di anzianità (uno dopo 12 mesi e uno dopo altri 24) e un monte di ferie di 22 giorni per chi lavora su 5 giorni e di 26 per chi ne fa 6. E' stata una discussione che è andata avanti per un anno e mezzo"*.

[REDACTED] di FISASCAT-CISL ha invece affermato che *"La retribuzione dei servizi fiduciari fu determinata partendo dal C.C.N.L. portieri"*, ribadendolo anche dopo aver saputo il diverso procedimento descritto dall'informatore FILCAMS-CGIL e negando che nel corso della trattative si sia partiti dalle retribuzioni previste per le guardie armate.

Egli ha altresì dichiarato *"Noi della CISL arrivammo alla trattativa economica con l'intento di non andare sotto i trattamenti del C.C.N.L. portieri"*, sottolineando che il livello minimo del C.C.N.L. proprietari di fabbricati (A1) prendeva € 4,99 orari, mentre per il livello di ingresso F, per i primi 12 mesi, era prevista una retribuzione oraria di € 4,31 che sarebbe arrivata ad € 4,70 a regime nel 2015, e per il livello di sbocco dopo 24 mesi (D) fu prevista una retribuzione di € 5,02 che a regime, nel 2015, sarebbe stata di € 5,49.

L'informatore di UILTUCS ha riferito che quest'ultima organizzazione sindacale interruppe la trattativa quando già si era cominciato a parlare di retribuzione e precisamente dopo che l'ASSIV aveva presentato *"uno schema contrattuale comprensivo delle retribuzioni dicendo che quelle erano le loro compatibilità sul piano economico, le loro proposte ultimative"*, affermando che la retribuzione così proposta fu ritenuta troppo bassa e che questo fu uno dei motivi della rottura della trattativa, unitamente ad un contrasto sul sistema di classificazione da adottare.

[REDACTED] di UNIV (associazione datoriale che ha anch' essa interrotto le trattative) ha dichiarato che si partì dalle tabelle vigilanza *"con l'idea condivisa di ridurle perché il servizio aveva un quid in meno e tenuto conto dei trattamenti retributivi indicati in altri C.C.N.L. e dell'andamento di domanda ed offerta"*,



precisando che le richieste provenivano dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, le quali avevano chiesto meno della vigilanza armata (ma non di saper dire quanto meno, neanche in termini percentuali), e poi le aziende cercarono di contemperarle con la loro situazione di cassa.

[REDACTED] di ASSIV ha affermato che *"Nel corso delle trattative per il C.C.N.L. servizi fiduciari si cercò una media ponderata della retribuzione degli altri contratti e del livello di valorizzazione da parte della clientela dei servizi in questione. Nell'ultima parte vi fu anche la valorizzazione dei livelli di ingresso che diedero la vera convenienza della sezione servizi fiduciari perché era quella su cui le aziende riuscivano ad avere un margine"*.

Il consulente legale di ASSIV, **[REDACTED]**, ha dichiarato *" In concreto le parti sindacali fecero una proposta, noi ne facemmo un'altra e poi vi fu una mediazione. Non ricordo quale fosse la proposta iniziale dei sindacati né quale fu la nostra controproposta, comunque era più bassa. Non c'è stata comunque una grande lotta, il profilo retributivo non ci ha tenuto in ballo per molto tempo"*.

I rappresentanti delle associazioni dei lavoratori si sono dimostrati consapevoli che la retribuzione concordata in quella sede era decisamente inferiore a quella utilizzata da alcuni dei contratti collettivi utilizzati in precedenza, individuando lo strumento destinato a neutralizzare questo aspetto negativo nella clausola di armonizzazione prevista dall'articolo 27 e, per i nuovi assunti a cui la clausola non si applica, hanno valorizzato l'asserito beneficio rappresentato dal fatto che *" la retribuzione dei servizi fiduciari è superiore a quella dei vari C.C.N.L. o regolamenti applicati in passato"*.

[REDACTED] ha affermato al riguardo *"Certo il costo dell'operazione si è scaricato sui nuovi entrati. Lo dico perché il vantaggio per le aziende riguarda soprattutto i livelli di ingresso. Il vantaggio però è stato che questo contratto ha portato all'emersione un settore che era ampiamente sprofondato"*.

[REDACTED] ha dichiarato al riguardo *"L'idea era di partire da una retribuzione e poi cercare nei rinnovi di migliorarla. È scritto anche nelle premesse del contratto"*.

Ebbene, nonostante le incertezze e contraddizioni presenti in tali dichiarazioni, appare evidente che l'accordo sulla retribuzione di cui all'art. 23 trova la sua fondamentale spiegazione nella volontà delle parti stipulanti di predisporre un nuovo C.C.N.L. destinato a trovare ampia applicazione nel settore.

L'interesse sotteso alla volontà delle organizzazioni datoriali è ovvio, essendo costituito dal beneficio immediato e generale di un costo del lavoro decisamente più basso di quello medio derivante dall'applicazione dei contratti collettivi tradizionalmente utilizzati fino ad allora e, come tale, più adeguato ai corrispettivi offerti dai committenti.

La ricostruzione dell'interesse delle organizzazioni sindacali dei lavoratori è meno agevole.

Esso è stato individuato in modo sostanzialmente univoco nell'esigenza di sostituire una sistema di tutele unitario ed adeguato alla precedente situazione di frammentazione della regolamentazione contrattuale tra molteplici contratti, alcuni dei quali dotati di tutela insufficiente.



Non è altrettanto chiaro, tuttavia, quali siano i profili sui quali la sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza potesse effettivamente realizzare un miglioramento al trattamento economico e normativo dei lavoratori e, ancor meno, quale sia la portata soggettiva di tale miglioramento e cioè quanta parte di lavoratori del settore potesse realmente ricevere dei benefici tali da compensare l'abbassamento generalizzato della retribuzione.

Come si è visto, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno evidenziato aspetti diversi.

[REDACTED] di FILCAMS-CGIL ha individuato gli aspetti negativi da neutralizzare nelle retribuzioni molto basse dei contratti Agenzie investigative e UNCI ed ha valorizzato le previsioni della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza in punto scatti di anzianità, ferie e cambio appalto, indicandoli come la contropartita concessa dalle associazioni datoriali rispetto all'abbassamento della retribuzione.

[REDACTED] di FISASCAT-CISL ha invece individuato il profilo di significativo miglioramento nell'orario di lavoro di 40 ore settimanali previsto dalla sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza, ponendolo in contrapposizione a quello di 45 ore settimanali previsto dal contratto dei proprietari dei fabbricati per l'inquadramento maggiormente utilizzato dalle aziende datrici di lavoro (A1), valorizzando altresì il trattamento di malattia e infortunio al 100% e le percentuali di maggiorazione del lavoro supplementare.

Nessuno di tali aspetti presenta l'evidenza e l'importanza ad esso attribuite.

Si è già sottolineato, innanzitutto, che secondo gli stessi informatori i contratti collettivi maggiormente utilizzati non erano Agenzie investigative ed UNCI, bensì Multiservizi e proprietari di fabbricati (le cui retribuzioni sono ampiamente superiori) e che, in ogni caso, anche la retribuzione prevista dai primi era comunque superiore a quella di cui si discute.

Non vi è alcuno spazio, dunque, per qualificare la retribuzione prevista dall'articolo 23 come in qualche modo migliorativa rispetto a quella prevista dagli altri contratti collettivi in uso.

Il discorso è analogo per quanto riguarda l'orario di lavoro.

Anche i contratti Multiservizi, Terziario, UNCI e Agenzie investigative prevedevano infatti 40 ore settimanali. Il primo prevede un orario di 45 ore settimanali soltanto per mansioni discontinue e di semplice attesa e custodia certamente diverse da quelle per cui si discute ed infatti la precedente datrice di lavoro del ricorrente gli applicava l'orario di lavoro settimanale di 40 ore.

E' di 40 ore, d'altronde, anche l'orario ordinario previsto dal C.C.N.L. proprietari di fabbricati per i dipendenti inquadrati nel livello D1 che svolgono mansioni di " *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*".

A fronte di ciò non è certo sufficiente ad attribuire un carattere realmente innovativo e migliorativo alla previsione della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza di un orario settimanale di 40 ore il fatto che le aziende che



fino a quel momento applicavano il C.C.N.L. proprietari di fabbricati facessero frequentemente ricorso all'inquadramento inferiore in A1.

Si tratta infatti di un inquadramento sicuramente meno adeguato alle mansioni di portierato e reception riconducibili ai servizi fiduciari in appalto che la nuova sezione del C.C.N.L. vigilanza ha inteso regolamentare, in quanto destinato piuttosto a lavoratori - i *"portieri che prestano la loro opera per la vigilanza delle altre mansioni accessorie degli stabili, senza alloggio"* - che, alla luce della declaratoria generale del livello A (*"lavoratori addetti alla vigilanza, custodia, pulizia e mansioni accessorie degli stabili adibiti ad uso di abitazione o ad altri usi"*), degli specifici profili ad essa abbinati ed anche per effetto del raffronto con quelli relativi al livello D, vanno sostanzialmente identificati con i classici portieri di edifici condominiali che svolgono mansioni plurime, anche di pulizia, con carattere discontinuo.

Tale scorretta applicazione del C.C.N.L. proprietari di fabbricati, però, trova il suo rimedio naturale nella rivendicazione dell'inquadramento corretto a livello individuale, in sede sindacale e giudiziaria il che rende ancora più evidente che la speranza di porvi rimedio attraverso un nuovo contratto con un diverso sistema di classificazione non può certo giustificare la certezza dell'ingente e generalizzato sacrificio economico di cui si discute.

Il raffronto tra le previsioni in materia di scatti, ferie, cambio appalto e maggiorazioni per il lavoro diverso da quello ordinario contenute nella sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza (per il vero neanche sempre coincidenti con quanto affermato dai informatori sindacali) e degli altri contratti collettivi in questione, infine, non consente di condividere la considerazione delle prime come significativamente innovative in senso migliorativo per i lavoratori rispetto alle altre.

Al di là del numero di giorni di ferie - identico per tutti i contratti tranne che per il C.C.N.L. UNCI, che prevedeva quattro settimane soltanto, dunque 24 giorni (come il regolamento sociale della convenuta) - le citate previsioni della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza risultano per il resto tutte meno favorevoli di quelle corrispondenti dei C.C.N.L. multiservizi e terziario, mentre sono in parte diverse e, a volte, più o meno migliorative rispetto a quelle dei C.C.N.L. proprietari dei fabbricati, agenzie investigative e UNCI (in particolare quella sul cambio appalto e quella che garantisce l'integrazione al 100% del trattamento di malattia).

Si tratta tuttavia di aspetti che, sia per la loro portata oggettiva nell'ambito della più ampia regolamentazione del rapporto di lavoro, sia per il fatto di risultare migliorativi soltanto con riferimento ad alcuni dei contratti collettivi utilizzati nel settore (ed in particolare a quelli meno frequenti), non appaiono di certo sufficienti a compensare la severa riduzione della retribuzione realizzata rispetto a tutti tali contratti.

Il contesto è peraltro aggravato dall'incertezza sul procedimento che ha condotto alla determinazione della retribuzione prevista dall'art. 23 residua dall'audizione degli informatori sindacali, che non consente di comprendere le ragioni e valutare la congruità di una decurtazione così significativa anche



rispetto al C.C.N.L. meno favorevole - quelle dei proprietari di fabbricati - e tanto meno di compiere una valutazione di proporzionalità con i pretesi benefici.

Al di là di tutte queste considerazioni che conducono a ridimensionare pesantemente i vantaggi derivanti dalla nuova sezione del C.C.N.L. vigilanza, in ogni caso, vi sono altre assorbenti ragioni che rendono detti vantaggi comunque inidonei a giustificare l'erogazione al ricorrente di una retribuzione che, per le ragioni sopra esposte, appare decisamente inadeguata rispetto al principio di proporzionalità e di sufficienza sancito dall'articolo 36 Cost.

Non si può escludere, in linea teorica, che anche le parti collettive - così come il legislatore - possano imporre dei sacrifici ai singoli lavoratori per il raggiungimento di obiettivi sociali di tutela della categoria intesa nel suo complesso (in particolare nell'ambito della lotta alla disoccupazione).

Non è certo possibile, tuttavia, giustificare un sacrificio di proporzionalità e sufficienza della retribuzione concreto e pesante come quello imposto al ricorrente con il generico tentativo di tutelare un numero imprecisato di altri lavoratori rispetto agli effetti negativi della contingente applicazione nei loro confronti da parte dei rispettivi datori di lavoro di contratti inadeguati, rispetto alla quale - come si è sottolineato - esiste prima di tutto lo strumento della tutela giudiziale a livello individuale.

Tanto meno può giustificarlo la mera prospettiva di ricondurre ad unità la regolamentazione contrattuale collettiva sotto un nuovo contratto di settore, prospettiva tutt'altro che garantita, peraltro, come testimonia la scelta della cooperativa convenuta di approfittare soltanto della vantaggiosa retribuzione di tale nuovo contratto, continuando ad applicare per il resto il suo regolamento.

L'indubbia inidoneità delle ragioni che hanno spinto le organizzazioni sindacali dei lavoratori ad accettare la retribuzione di cui si discute, è ancora più evidente nel caso di specie in cui, come è già stato sottolineato, il ricorrente non ha neanche beneficiato del nuovo unitario regime normativo di cui gli informatori sindacali hanno esaltato il carattere migliorativo, essendogli stato applicato dalla convenuta un regolamento sociale che appare sensibilmente deteriore sotto tutti i profili.

Non è certo idoneo ad impedire al giudice di rilevare l'inadeguatezza della retribuzione corrisposta al ricorrente, infine, il fatto che le parti collettive, all'art. 24, dopo essersi date reciprocamente atto *"che la presente disciplina contrattuale così come introdotta in sede di prima istituzione, risente dell'esigenza di favorire l'emersione dello specifico settore"*, abbiano *"fatto salvo il comune intendimento di concordare, le opportune rivalutazioni in sede di prossimi rinnovi contrattuali"*, così esprimendo l'idea descritta dall'informatore  *"di partire da una retribuzione e poi cercare nei rinnovi di migliorarla"*.

Si tratta infatti di una prospettiva del tutto aleatoria di miglioramenti futuri - legati alle incerte vicende della successiva contrattazione e, come tali, incerti essi stessi nell'an, nel quando e nel quantum - che non può certo compensare un immediato e consistente sacrificio come quello imposto ai lavoratori dall'art. 23.



Per tutte le ragioni finora esposte – impregiudicata ogni valutazione diretta sulla validità dell'art. 23, il cui accertamento incidentale non è rilevante ai fini della decisione in mancanza di applicazione dell'intero C.C.N.L. - deve quindi affermarsi l'inadeguatezza della retribuzione corrisposta al ricorrente nel corso del rapporto di lavoro intercorso con la società convenuta dal 1 febbraio 2015 al 30 settembre 2016 rispetto al parametro costituzionale posto dall'articolo 36 della Costituzione.

Il successivo passaggio della decisione, costituito dalla determinazione dell'ammontare della retribuzione adeguata, è reso del tutto agevole dalla scelta del ricorrente di fare direttamente riferimento, al riguardo, alla retribuzione minore tra quelle individuate dai tre contratti collettivi presi in considerazione nella verifica di proporzionalità, ovvero quella prevista dal C.C.N.L. proprietari dei fabbricati.

La società convenuta, peraltro, non ha offerto alcun elemento di valutazione che possa indirizzare tale aspetto della decisione in senso ulteriormente riduttivo.

Per le ragioni già esposte in precedenza, in particolare, risulta fondata la pretesa del ricorrente di avere riguardo alla retribuzione prevista da quest'ultimo per il livello di inquadramento D1.

Al riguardo appare sostanzialmente ininfluenza la questione della qualificabilità o meno dell'~~Area~~ di Torino - alla cui reception pacificamente il ricorrente è sempre stato adibito - come stabile ad uso commerciale.

Ciò che conta ai fini della individuazione dell'inquadramento più corretto, infatti, è la natura delle mansioni espletate, certamente non riconducibili a quelle congiunte di *"vigilanza, custodia, pulizia e mansioni accessorie"* che caratterizzano l'inquadramento A e ben più agevolmente inquadrabili nell'*"attività di vigilanza esercitata in modo discontinuo"*.

Il conteggio delle conseguenti differenze retributive depositato dalla società convenuta in data 26 febbraio 2018 è stato contestato dal ricorrente soltanto in ragione della mancata considerazione dell'indennità di cui all'articolo 95 comma 2 del C.C.N.L. in questione, che il medesimo ha invece calcolato nel conteggio depositato in data 6 febbraio 2018.

L'esclusione dell'importo mensile corrispondente a detta indennità appare tuttavia corretta alla luce della consolidata giurisprudenza secondo la quale, nella determinazione della giusta retribuzione ai sensi dell'articolo 36 Cost., si deve fare riferimento soltanto alla retribuzione base, senza prendere in considerazione ulteriori istituti retributivi.

L'accordo delle parti sull'esattezza contabile di detto conteggio rende superfluo il ricorso ad una CTU e consente di determinare l'ammontare delle somme ancora dovute al ricorrente in forza della presente decisione nell'importo complessivo ivi indicato di € 8.105,20, a cui devono ovviamente aggiungersi gli accessori di legge ai sensi dell'articolo 429 c.p.c.

La decisione sulle spese di lite segue la soccombenza della società convenuta.

P.Q.M.



Visto l'art. 429 c.p.c., definitivamente pronunciando, respinta ogni altra domanda,

- condanna parte convenuta [REDACTED] in persona del suo legale rappresentante a pagare a [REDACTED] la somma lorda di € 8.105,20, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sui singoli importi annualmente rivalutati dalla loro maturazione al saldo;
- condanna parte convenuta a rimborsare a parte ricorrente le spese di causa liquidate in € 5.000, oltre rimborso forfettario 15%, IVA e CPA;
- fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.

Torino, 2 luglio 2019

LA GIUDICE
dott.ssa Daniela PALIAGA

