



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI PIACENZA
Settore Controversie del Lavoro

Il Giudice del Lavoro di Piacenza
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 133 del ruolo generale
dell'anno 2020 posta in decisione all'udienza in data
16/03/2022

promossa da

Rappr.t e difeso dagli avv.

come da mandato, elett. dom.ta presso lo studio in

- ricorrente -

Contro

rappr.ta e difesa dall'avv.

come

da procura della memoria di costituzione,
elett.

- Convenuto/a-

SENTENZA

N° 41/22

Depositata il

R.G.

n.133/2020

Cron. N°

OGGETTO: retribu-
zione

Minuta

Depositata

In data

10/5/2022

CONCLUSIONI PER PARTE RICORRENTE

"Come da ricorso introduttivo."

CONCLUSIONI PER PARTE CONVENUTA

"Come nella memoria di costituzione."

IL GIUDICE

sulle conclusioni prese dai procuratori delle parti letti ed esaminati gli atti e i documenti del processo, all'esito della udienza di discussione ha così deciso:

FATTO E DIRITTO

- a. Il ricorrente ha prestato la propria attività lavorativa a far data dal 14.10.2013 presso il deposito alle formalità di dipendenza della società cooperativa con inquadramento nel livello 4S del CCNL trasporto merci-logistica
- b. Il ricorrente è stato assente da lavoro per malattia e maternità nelle date indicate nel ricorso e documentate all'interno dello stesso. In entrambe i casi il ricorrente affermava di aver percepito l'indennità a carico dell'I.N.P.S. e non quelle a carico del



datore di lavoro come previsto dal CCNL logistica, applicato al ricorrente.

- c. Il lavoratore afferma inoltre di essersi assentato per infortunio dal 13 gennaio 2019 al 9 febbraio 2019. Anche in questo caso la datrice di lavoro corrispondeva al ricorrente la sola quota di indennità a carico dell'I.N.A.I.L., mancando di versare anche in questo caso la quota a proprio carico.
- d. Il ricorrente afferma di vantare conseguentemente un credito di complessivo € 5414,13 (€ 1441,68 per indennità malattia non percepita dal ricorrente + € 2804,08 per indennità maternità non percepita + € 1168,384 per indennità infortunio non percepito), in quanto richiede l'applicazione degli articoli 63 lettera A) e B) del CCNL trasporto merci e logistica per quel che riguarda le indennità di malattia e di infortunio; e l'applicazione dell'art 64 del CCNL trasporto merci logistico per l'indennità della maternità.
- e. Si costituiva la società cooperativa convenuta eccedendo la non applicabilità degli articoli menzionati dal ricorrente in quanto essi fanno parte di un'altra sezione del contratto



collettivo nazionale: la sezione merci; mentre la cooperativa ritiene applicabile la parte del contratto relativa alla sezione cooperative. Oltre a ciò, la convenuta sostiene la valida applicazione al caso in esame della norma del regolamento interno della cooperativa che prevede soltanto a carico degli istituti il trattamento di malattia ed infortunio. In merito all' indennità di maternità il regolamento interno prevede la sua assimilazione alla malattia ed all' infortunio, "non introducendo il CCNL condizioni di miglior favore per il lavoratore"

Il ricorso va accolto per i seguenti motivi di diritto:

1. La causa in esame verte sulla possibilità di derogare agli art. 63 lettera A) e B) e dell'art 64 del CCNL trasporto merci e logistica per il tramite dell'art 12 del regolamento aziendale.
2. L' art 63 lettera A comma 12 prevede che "Ai lavoratori non in periodo di prova, nell'ambito dell'arco temporale individuato secondo le quantità e modalità di cui al comma 8 lettera A) del presente articolo, verrà accorda-



to il seguente trattamento complessivo:

- 1) corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 3 mesi e della metà di essa per altri 5 mesi, se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
- 2) corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 5 mesi e della metà di essa per altri 7, se aventi anzianità di servizio superiore a 5 anni" mentre la lettera B) comma 5 bis "Durante il periodo di infortunio o malattia professionale l'Azienda riconoscerà al lavoratore il trattamento complessivo di cui comma 12 della precedente lettera A)" ed infine l'art 64 CCNL in merito alla maternità prevede che "l'azienda deve comunque in tale evenienza:

b) corrispondere ad ogni fine mese, mediante integrazione con gli stessi criteri previsti dal precedente art.63 di quanto le lavoratrici percepiscono per atti di previdenza a cui l'azienda è tenuta per disposizioni di legge, l'intera retribuzione globale mensile per i primi 5 mesi della sua assenza ed il 50% di essa per il sesto mese."



3. Dal canto suo l'art. 12 invocato dalla convenuta, rubricato "trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato" prevede che "a tutti i soci lavoratori in caso di malattia e maternità sarà riconosciuta solo ed unicamente l'indennità erogata dall'istituto competente (INPS). In caso d'infortunio il socio lavoratore avrà diritto a percepire, solo ed unicamente, l'indennità che gli sarà liquidata direttamente dall'istituto competente (INAIL)".
4. La derogabilità dell'art 12 del regolamento interno aziendale rispetto alla normativa del contratto collettivo non trova riscontro in giurisprudenza che prevede "la nullità del regolamento di cooperativa che contenga una disposizione derogatoria rispetto ai trattamenti retributivi e a condizioni di lavoro previste dal CCNL" (Cass. 18422/206) e che "In tema di società cooperative, nel regime dettato dalla l. n. 142 del 2001, al socio lavoratore subordinato spetta la corrispondenza di un trattamento economico complessivo (ossia concernente la retribuzione base e le altre voci retributive) comunque non inferio-



re ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, la cui applicabilità, quanto ai minimi contrattuali, non è condizionata dall'entrata in vigore del regolamento previsto dall'art. 6 della l. n. 142 del 2001, che è destinato a disciplinare, essenzialmente, le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci e ad indicare le norme, anche collettive, applicabili, non può contenere disposizioni derogatorie di minor favore rispetto alle previsioni collettive di categoria." (Cass. 5189/2019).

5. Da quanto sopra emerge come il regolamento interno alla cooperativa all' art 12 presenta una deroga in pejus, che non può essere sostenuta, stante la giurisprudenza costante che rigetta tale difformità rispetto al CCNL, al quale si deve assegnare una prevalenza rispetto allo stesso regolamento interno. Si evidenzia infatti come la mancata corrispondenza delle indennità previste dal CCNL a carico del datore, derogata dall' art 12 del regolamento interno aziendale, non costitui-



sce altro che una deroga in pejus che non può trovare accoglimento.

6. In merito alla questione sostenuta dalla convenuta, e riguardante l'affermazione della volontà di vedersi applicato dal parte del ricorrente una diversa sezione del CCNL trasporto merci logistico (da sezione cooperativa a sezione merci), occorre evidenziare come essa non possa essere convincente stante la giurisprudenza di merito, prodotta dal ricorrente, che rifiuta tale ipotesi affermando che : "non è affatto vero che la disciplina del trattamento di malattia previsto dall'articolo 63 della sezione cooperazione escluda l'integrazione a carico del datore di lavoro, atteso che il citato art 63, limitandosi a richiamare le norme del DPR 602/70 non deroga affatto alla regolamentazione generale dettata dall'articolo 61, comma 15 (" malattia"), dello stesso CCNL logistica, secondo cui la società deve corrispondere la retribuzione integrale al lavoratore in ciascun periodo di retribuzione e quindi anche per i primi tre giorni di assenza dal lavoro a causa di malattia" (Corte appello Milano n.285/2020) e



"la norma del settore cooperazione intitolata Artt. 26 54 e 63- malattia, infortunio, tossicodipendenza, etilismo si limita a prevedere che per quanto attiene al trattamento di malattia e di infortunio si fa riferimento alle norme del DPR 607/1970 come modificato dal decreto legislativo 6 novembre 2001 n. 423 e comunque alle leggi vigenti in materia delle condizioni stabilite dagli istituti di previdenza ed assicurativi"(Trib. Novara 220/2022). Da quanto sopra esposto l'argomentazione di parte convenuta, secondo cui la parte terza del CCNL funzioni come norma di deroga alle applicazioni di regole generale, non può trovare accoglimento stante la costante interpretazione della giurisprudenza di legittimità, cui il presente Tribunale aderisce, che afferma invece come il datore di lavoro debba corrispondere integralmente al lavoratore la retribuzione spettante, e quindi a corrispondere la retribuzione integrale al lavoratore in ciascun periodo di retribuzione.

7. Le spese seguono il principio della soccombenza.



P.Q.M

Il giudice, ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo:

- a) Accoglie il ricorso e per l'effetto condanna parte convenuta, come in atti rappresentata, al pagamento in favore del ricorrente della complessiva somma di euro 5414,13, oltre ad interessi legali e rivalutazione monetaria della domanda al saldo;
- b) Condanna parte convenuta alla rifusione delle spese legali in favore del ricorrente che si liquidano in euro 2500,00 oltre a rimb. Spese gen., Iva e Cpa come per legge, con distrazione in favore dei procuratori antistatari.

Fissa il termine di gg. 60 per il deposito della sentenza.

Così deciso in Piacenza 16/03/2022

Il Giudice del Lavoro
Dott. Stefano Brusati



Il Funzionario Giudiziario
SERPA Maria Grazia

