Tribunale Bari , 16/09/2026, n. 3273

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
SEZIONE LAVORO
TRIBUNALE DI BARI

Il giudice della Sezione lavoro del Tribunale di Bari, dott. Vincenzo Mar Tedesco, ha pronunziato all'udienza del 16.9.2026 la seguente

S E N T E N Z A

nel giudizio iscritto al n. 824 del ruolo generale del lavoro dell'anno 2 vertente

Tr. Mi. Fr., c.f. (omissis), rappresentato e d dall'Avv. Michele Geronimo;

Ricorrente

E

S.F.L. – SERVICES FACILITY LOGISTICS SOC. COOP., in persona del legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa dal Prof. Avv. Cataldo

Resistente

OGGETTO: retribuzione ed appalto.

****

Con ricorso depositato in data 19.1.2026 Fr. Mi. ha premesso di aver prestato la propria attività lavorativa (mansioni di portiere e custode), a tempo pieno e indeterminato, alle dipendenze della convenuta dal 1°.8.2020 al 31.10.2023 e di essere stato inquadrato come Operaio addetto ai servizi fiduciari al livello D del CCNL delle Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fi. presso la Regione Puglia.

Ciò posto, ha lamentato di non aver ricevuto una retribuzione proporzionata e sufficiente.

Ha, in particolare, sostenuto che la retribuzione mensile riconosciuta non fosse stata idonea a "riscattare … dalla soglia di povertà assoluta" e fosse stata comunque "inferiore di circa il 20% alla media delle retribuzioni degli altri tre Contratti Collettivi che disciplinano le medesime mansioni, in palese violazione dell'art. 36 Cost.".

Pertanto, il lavoratore istante ha invocato la spettanza del trattamento retributivo previsto dal CCNL dei Proprietari di Fabbricati (scelto per "ragioni di semplicità motivazionale", per essere il "CCNL con la retribuzione lorda annua più bassa fra i tre a confronto").

Ha, pertanto, proposto le seguenti domande giudiziali ""a) Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente all'applicazione dei parametri retributivi del CCNL Proprietari di Fabbricati in applicazione dell'art. 36 Cost; b) per l'effetto, condannare la Services Facility Logistics Soc. Coop., in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede in Lecce alla via (omissis), al pagamento delle … differenze retributive – da calcolarsi in separato giudizio – tra la retribuzione contrattuale prevista per la categoria D1 del CCNL Proprietari di Fabbricati e quella effettivamente percepita, relativamente all'intero rapporto di lavoro;

c) Per l'effetto, condannare la convenuta – ut supra – al pagamento delle differenze retributive maturate nel corso dell'intero rapporto di lavoro"".

Ritualmente instauratosi il contraddittorio, parte convenuta si è tempestivamente costituita in giudizio con memoria difensiva depositata in data 6.3.2026.

In via preliminare, ha eccepito la nullità della procura alle liti e l'inammissibilità del

ricorso per difetto di rappresentanza.

Ha, in particolare, sostenuto che, essendo stata rilasciata su un supporto analogico, “l’avversa procura alle liti … avrebbe dovuto essere dapprima autenticata dal difensore con firma autografa ed in seguito trasformata in copia informatica di documento analogico, sottoscritta digitalmente dal difensore” [""si può affermare, dunque, che la copia informatica della procura analogica senza la firma autografa del difensore per autentica della firma del cliente, non costituisce procura valida ai fini della costituzione in giudizio""].

Nel merito, parte resistente ha rimarcato come l’applicazione del CCNL Vigilanza Privata-Servizi Fi., oltre a condizionare la formulazione dell’offerta tecnica, fosse stata imposta, nell’ambito di appalto, dalla P.A.

committente (Regione Puglia) in forza di apposita clausola sociale.

A tale ultimo proposito, ha rivendicato i limiti proprio correlati all’operatività di clausole sociali, nel senso di mantenere salve le prerogative aziendali di armonizzazione con l’organizzazione di impresa prescelta.

Parallelamente, la società convenuta ha richiamato la previsione dell’art.

2112 c.c., implicante ""l’applicazione “automatica” delle norme della contrattazione collettiva di cui erano in precedenza beneficiari"" i lavoratori.

Ad ulteriore difesa delle proprie determinazioni, la società convenuta ha posto in evidenza come quello applicato fosse l’unico contratto sottoscritto dalle OO.SS. maggiormente rappresentative del settore ed ha aggiunto che il settore afferente i sevizi fiduciari e di custodia oggetto dell’appalto presso cui era stato allocato l’odierno ricorrente è diverso da quello di portierato [""in cui i lavoratori ricoprono un ruolo focalizzato sulla gestione interna di un solo edificio e dunque volte all’accoglienza, allo smistamento della corrispondenza e di supporto alla funzionalità dell’edificio … inoltre il portierato classico non è soggetto a rigidi regimi di autorizzazione prefettizia""].

Ha, da ultimo, contestato la richiesta di riconoscimento di differenze retributive relative all’intercorso rapporto, ""in quanto calcolate su una paga base diversa da quella prevista dalla contrattazione collettiva e dunque errata"".

All’esito della discussione, la causa è stata decisa mediante deposito della presente sentenza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. In via preliminare, dev’essere esaminata l’eccezione di nullità della procura alle liti rilasciata in favore del difensore di parte ricorrente.

Sul punto, in una fattispecie processuale speculare a quella oggetto di odierno scrutinio, la Corte di Cassazione ha chiarito che ""in caso di ricorso per cassazione nativo digitale, notificato e depositato in modalità telematica, l’allegazione mediante strumenti informatici - al messaggio di posta elettronica certificata (p.e.c.) con il quale l’atto è notificato ovvero mediante inserimento nella "busta telematica" con la quale l’atto è depositato - di una copia, digitalizzata, della procura alle liti redatta su supporto cartaceo, con sottoscrizione autografa della parte e autenticata con firma digitale dal difensore, integra l’ipotesi, ex art. 83, comma 3, c.p.c., di procura speciale apposta in calce al ricorso, con la conseguenza che la procura stessa è da ritenere valida in difetto di espressioni che univocamente conducano ad escludere l’intenzione della parte di proporre ricorso per cassazione"" (Cass. civ., Sez. II, 14 settembre 2023, n. 26587; Cass. civ., Sez. Un., 19 gennaio 2024, n. 2077).

A ciò si aggiunga il rilievo per cui, in forza del novellato art. 185 c.p.c. (alla stregua delle modifiche apportate dal D.Lgs. 149/2022), il giudice, quando rileva la mancanza della procura al difensore oppure un difetto di rappresentanza, di assistenza o di autorizzazione che determina la nullità della procura, assegna alle

parti un termine perentorio per la costituzione della persona alla quale spetta la rappresentanza o l'assistenza, per il rilascio delle necessarie autorizzazioni, ovvero per il rilascio della procura alle liti o per la rinnovazione della stessa. Ciò, con la precisazione in base alla quale l'osservanza del termine sana i vizi e gli effetti sostanziali e processuali della domanda si producono fin dal momento della prima notificazione.

Ebbene, nel presente giudizio, già prima che si provvedesse ad assegnare il termine di legge, parte ricorrente ha provveduto al deposito telematico di procura alle liti, recante sottoscrizione della parte attrice stavolta autenticata in forma analogica.

Ragion per cui, anche a voler ravvisare una fattispecie di mancanza o di nullità della procura alle liti, si è comunque conseguita la sanatoria consentita dalla legge processuale [come, peraltro, già posto in evidenza con l'ordinanza pronunciata in data 6.5.2026: ""... considerato che, in forza del novellato art. 182 c.p.c., è possibile la sanatoria finanche del difetto di procura alle liti; valutato che, quindi, a maggior ragione, deve ammettersi che il difensore provveda in via postuma a dare evidenza dell'avvenuta certificazione dell'autenticità della sottoscrizione apposta, dalla parte assistita, alla predetta procura; rilevato che, già prima dell'assegnazione di un apposito termine, la difesa del lavoratore ricorrente aveva provveduto a depositare atto recante la apposita autenticazione; ritenuto che, quindi, l'eccezione di difetto di ius postulandi possa essere decisa unitamente al merito ..."""]. 2.a. Tanto chiarito, rispetto al merito della controversia non si giudica decisivo il rilievo per cui l'applicazione del CCNL Vigilanza Privata-Servizi Fi., oltre a condizionare la formulazione dell'offerta tecnica, fosse stata imposta, nell'ambito di appalto, dalla P.A. committente (Regione Puglia) in forza di apposita clausola sociale.

La circostanza in esame, in effetti, non è tale da escludere che i lavoratori impegnati nell'esecuzione dell'appalto, tra cui il ricorrente, possano rivendicare trattamenti retributivi superiori.

Tutti i profili fatti valere dalla società resistente, infatti, riguardano i rapporti con l'amministrazione committente e non escludono che, ferma l'aggiudicazione dell'appalto e l'attuazione della clausola sociale, il datore di lavoro possa essere sottoposto a pretese che rinvengono il loro fondamento nell'art. 36 Cost.

2.b. Il medesimo discorso vale per quanto riguarda l'invocata operatività dell'art. 2112 c.c.

Sul punto, deve innanzitutto ricordarsi che i concetti di trasferimento di azienda, da un lato, e di passaggio alle dipendenze di nuovo appaltatore in forza di clausola sociale, dall'altro lato, non sono affatto coincidenti.

Anzi, spesso la giurisprudenza ha dovuto procedere alla (difficile) ricerca di una linea di demarcazione tra i due fenomeni giuridici, proprio al fine di verificare se debba operare o meno il disposto dell'art. 2112 c.c.

Tanto chiarito, pur a voler dare per scontata l'applicazione della disposizione codicistica appena menzionata, non c'è dubbio che la conservazione del precedente trattamento retributivo rappresenta una forma di tutela offerta ai lavoratori.

Ragion per cui sarebbe paradossale che questo meccanismo di protezione possa fungere da impedimento rispetto all'aspirazione a trattamenti retributivi di maggior favore. 2.c. Così può pervenirsi al nodo fondamentale della presente controversia, rappresentato dalla circostanza che, in costanza di rapporto, parte resistente ha riconosciuto i trattamenti retributivi previsti dal CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e lo ha fatto nel pieno rispetto delle previsioni contenute nell'art. 3, comma 1, L. 142/2001 [""le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine""] e nell'art. 7, comma 4, D.L. 248/2007 [""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 organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria""].

Tale ultimo profilo, come noto, è stato già ampiamente esaminato dalla giurisprudenza di legittimità (Cass. civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n.

27711).

Quest'ultima, in particolare, ha chiarito che il sindacato giudiziale ex art.

36 Cost., oltre ai suoi canonici casi di esplicazione (rapporti di lavoro in cui non sia stata fatta applicazione, neanche implicita, di un CCNL; rapporti di lavoro in cui siano stati osservati contratti collettivi aventi ambiti di applicazione differenti rispetto a quello di operatività del datore di lavoro), può riguardare anche le fattispecie di retribuzione corrisposta in base ai contratti collettivi corrispondenti a quelli di operatività del datore di lavoro e stipulati dalle OO.SS. sindacali maggiormente rappresentative ma comunque forieri di trattamenti inadeguati poiché insufficienti e/o sproporzionati.

Così, da un lato si è evidenziato che l'oggetto dell'intervento giudiziale 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 Cos., nessuna tipologia contrattuale può ritenersi sottratta alla verifica giudiziale di conformità ai requisiti sostanziali stabiliti dalla Costituzione che hanno un valore gerarchicamente sovraordinato nell'ordinamento).

Dall'altro lato, è stato rimarcato che, fatte salve diverse disposizioni normative, il giudice è libero di selezionare il contratto collettivo parametro, a prescindere dal requisito di rappresentatività riferito ai sindacati stipulanti.

Ne è derivato che "anche i salari dettati dalla contrattazione collettiva applicabile alle cooperative, secondo la L. n. 142 del 2001 e la L. n. 31 del 2008, possono essere disapplicati dal giudice ed il trattamento retributivo annullato e sostituito con uno più congruo, che rispetti il minimo costituzionale (in questi termini da ultimo v. le già citate Cass. nn.

17698/2022, 4622/2020, 4621/2020, 9862/2019, 9005/2019, 7047/2019, 5189/2019, n. 20216/2021)" [""Lo stesso potrebbe accadere per le retribuzioni stabilite in forza di analoghe norme di rinvio alla contrattazione collettiva previste per i lavoratori degli enti del Terzo settore dal D.Lgs. n. 117 del 2017, art. 16, comma 1; per il settore del trasporto aereo dal D.L. n. 34 del 2020, art. 203, comma 1; per i lavori nei contratti pubblici dal D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, contenente il nuovo Codice dei contratti pubblici, adottato in attuazione della L. 21 giugno 2022, n. 78, art. 1 (in particolare all'art. 11 ed all'art. 119)""].

In buona sostanza, l'aporia tra il trattamento retributivo previsto nella contrattazione collettiva e i contenuti precettivi dell'art. 36 Cost. può prodursi anche per il tramite di una legge che rinvii alla contrattazione concretamente applicata e, quindi, il giudice deve, anche in siffatti frangenti, esaminare le domande di riconoscimento di trattamenti retributivi complessivi di miglior favore per il lavoratore.

Ora, alla luce di queste stesse considerazioni può affrontarsi anche il tema della sopravvenuta (anche rispetto all'epoca di instaurazione della controversia) disciplina contenuta nell'art. 7 D.L. 62/2026, come risultante all'esito della legge di conversione [""1. La contrattazione collettiva costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Costituzione, lo strumento per la determinazione del salario giusto, assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato. 2. Ai fini dell'individuazione del salario giusto, si fa riferimento al trattamento economico complessivo definito dai

contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro. 3. Il trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli di cui al comma 2 non può essere inferiore al trattamento economico complessivo individuato dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro ... 4-bis. Il trattamento economico complessivo di cui al comma 2 è costituito da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al medesimo comma 2, comprese le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative, nonché dalle prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti e dagli eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico, definiti dagli stessi contratti collettivi. Sono in ogni caso escluse le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori""].

Sul tema, deve innanzitutto esprimersi una perplessità circa l'applicazione della predetta disciplina ratione temporis: se è vero che la legge dispone solo per l'avvenire, non può sottacersi che si tratta di disposizioni entrate in vigore successivamente all'epoca di maturazione delle retribuzioni per cui è causa, in epoca posteriore alla cessazione del rapporto di lavoro e comunque dopo l'instaurazione della lite.

In secondo luogo, qualche dubbio si pone anche circa l'operatività della disposizione in un ambito, quale quello del lavoro nelle cooperative, già coperto da apposita disciplina (art. 3, comma 1, L. 142/2001 ed art. 7, comma 4, D.L. 248/2007).

Ad ogni modo, pur volendo prescindere da questi aspetti problematici (al fine di cogliere le sollecitazioni espresse, in occasione della discussione, dalla difesa di parte resistente), si pone in chiave problematica la tesi secondo la quale l'art. 7 D.L. 62/2026 precluderebbe un sindacato sulla proporzionalità della retribuzione, affidandone la determinazione alla sola contrattazione collettiva di pertinenza (settore e categoria produttivi di riferimento, all'attività principale o prevalente esercitata, dimensione e natura giuridica del datore di lavoro), ove promanante dai soggetti muniti di maggiore rappresentatività.

Come già segnalato dalla giurisprudenza di legittimità, sostenere che nelle medesime ipotesi la parte retributiva del contratto collettivo di diritto comune, sulla cui scorta viene determinata la retribuzione, si sottragga al sindacato del giudice e si imponga sempre e comunque, anche senza il vaglio di conformità all'art. 36 Cost., a prescindere dall'attuazione dell'art.

39 Cost., non già come paramento esterno di comparazione ex art. 36 Cost., ma come disciplina cogente del rapporto di lavoro per la parte retributiva non sindacabile e non assoggettabile a verifica di compatibilità da parte del giudice, esporrebbe tale tesi e le stesse leggi sopra indicate ad una duplice censura di incostituzionalità: sia sotto il profilo della violazione dell'art. 36 Cost., sia sotto il profilo dell'art. 39 (come risulta dalle due già citate sentenze della Corte Cost. 51/2015 e 106/1962).

E' pur vero che la fuoriuscita dal contratto da considerarsi leader - per ambito di operatività e soggetti stipulanti – pone non pochi rischi legati all'assenza di parametri certi e, quindi, di soggettivismo giudiziale.

E' altresì vero che i margini di sproporzione ed insufficienza sono destinati ad assottigliarsi, perlomeno per il futuro, alla luce delle disposizioni di cui all'art. 10 D.L. 62/2026 [""2. In caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi nove mesi successivi alla data di scadenza naturale, in assenza di diverse pattuizioni contrattuali, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione

forfetaria dell'incremento retributivo previsto dal comma 1, alla variazione dell'indicatore dei prezzi al consumo al netto dei prodotti energetici importati (IPCA-NEI), nella misura del 50 per cento della stessa ... 5.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai contratti collettivi nazionali di lavoro che scadono a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti collettivi nazionali di lavoro già scaduti, le disposizioni del presente articolo si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2027""], che hanno posto un argine alle situazioni patologiche dei mancati rinnovi contrattuali in interazione con gli allarmanti fenomeni inflattivi.

Ciò non toglie, però, che la salvezza del sindacato giudiziale è l'unico rimedio per assicurare la tenuta costituzionale delle disposizioni in esame, che devono quindi essere considerate alla stregua di trattamento minimo garantito, nell'ottica di mero avvicinamento all'art. 36 Cost., con la consapevolezza che profili di proporzionalità potrebbero comunque residuare.

Né la non aderenza ai presupposti di pertinenza utilizzati dalla legge può fungere da ostacolo insormontabile, nella misura in cui l'intervento del giudice, sul versante della contrattazione collettiva alternativa (sia come parametro di valutazione, sia come fonte integrativa dell'obbligazione retributiva) è sempre limitato dalla necessaria corrispondenza dei profili professionali.

2.d. Ebbene, proprio sula scorta di tale ultima considerazione, può essere superata la questione sollevata dalla difesa della società convenuta circa l'inappropriatezza del CCNL invocato quale parametro alternativo di determinazione del trattamento retributivo sufficiente e proporzionato.

Sul tema, meritano di essere riproposte gli apprezzamenti già espressi dalla Corte di Appello di Bari (Sez. lav., 7 luglio 2025, n. 753), in analoga controversia, ove infatti si legge ""l'area di applicazione del contratto collettivo de quo è circoscritta dall'art. 1 dello stesso ai "rapporti di lavoro per le attività, in regime di committenza pubblica e privata, di seguito elencate e per quelle ad esse affini: - attività di portierato per la custodia, la sorveglianza, la fruizione di immobili e le relative pertinenze, ivi compreso il controllo degli accessi e la regolazione del flusso di persone e merci, dove non sussistano le particolari esigenze di sicurezza di cui al D.M. n. 269/2010".

Ne consegue che è certamente utilizzabile, quale parametro di raffronto ai fini della verifica della proporzionalità e sufficienza ex art. 36 Cost. del trattamento retributivo corrisposto all'odierno appellato, il CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati, sottoscritto da FILCAM-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, che regola un settore coerente con quello della vigilanza privata e dei servizi fiduciari e trova applicazione a profili professionali analoghi a quello dell'appellato, quali "lavoratori addetti alla vigilanza o a mansioni assistenziali o a mansioni ausiliarie a quelle del portiere" (v. art. 17).

Contrariamente a quanto assunto dalla parte datoriale, la rilevata affinità tra i due contratti collettivi non può dirsi compromessa dal solo fatto che i lavoratori a cui si applica il CCNL Proprietari di Fabbricati non svolgono servizi di vigilanza commissionati da terzi, come invece fanno i dipendenti della Cooperativa appellante, in quanto, al di là della presenza/assenza di un terzo committente, resta ferma la regolamentazione da parte dei CCNL in esame di un'attività in concreto similare per corrispondenti livelli di inquadramento, alla luce della quale non può ritenersi giustificata la sensibile differenza fra le retribuzioni previste.

... Secondo la classificazione del personale – "Ruolo del personale tecnico operativo" effettuata dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro dell'odierno appellato, appartengono al livello D della sezione Servizi Fi., a quest'ultimo assegnato, "i lavoratori, adibiti ad operazioni di media complessità, anche con l'utilizzo di mezzi informatici per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite".

I profili professionali esemplificativi di detto livello sono descritti nei termini che seguono: "1) Ad. all'attività per la custodia, la sorveglianza e la fruizione di siti ed

immobili; 2) Ad. all'attività di gestione degli incassi e di riscossione delle contravvenzioni in genere e bollette; 3) Ad.

all'attività di controllo degli accessi, regolazione del flusso di persone e merci; 4) Ad. all'assistenza, al controllo ed alle attività di safety in occasione di manifestazioni ed eventi; 5) Ad. ad attività ausiliarie alla viabilità e fruizione dei parcheggi; 6) Ad. all'attività di prevenzione e di primo intervento antincendio; 7) Ad. alle attività tecnico-organizzative per la custodia, la sorveglianza e la regolazione della fruizione dei siti ed immobili; 8) Ad. all'attività di reception, attività di gestione centralini telefonici, attività di front desk, gestione della corrispondenza, immissione dati; 9) Re. tecnico-operativo per i rapporti con il committente; 10)

Ausiliario alle attività di contazione" (v. art. 6).

La declaratoria del livello D del CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati fa a sua volta riferimento a "lavoratori addetti alla vigilanza o a mansioni assistenziali o a mansioni ausiliarie a quelle del portiere" e annovera nel livello D1 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" (v. art. 17).

L'art. 19, comma 16, del CCNL in esame specifica poi ulteriormente le mansioni dei lavoratori inquadrati al livello D1, disponendo che "Il lavoratore con profilo professionale (omissis) svolge, in conformità alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro, compiti di sorveglianza nell'ambito del complesso immobiliare, sia all'interno che all'esterno del complesso stesso, intervenendo se necessario attraverso segnalazione tempestiva all'amministratore o, se del caso, alle forze dell'ordine, di tutte le anomalie che dovesse riscontrare in merito alla sicurezza dello stabile e/o dei suoi occupanti".

Ebbene, all'esito del raffronto tra le disposizioni contrattuali appena richiamate appare evidente l'affinità tra i livelli di inquadramento esaminati, in quanto entrambi afferenti ad attività di vigilanza di beni immobili, specificatamente identificati dal livello D1 del CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati anche in stabili a uso commerciale, proprio come quelli presso cui l'appellato espletava attività lavorativa alle dipendenze della Cooperativa"".

2.e. Così esaminate le deduzioni difensive espresse dalla difesa della parte resistente, anche nel presente giudizio non può che riproporsi la valutazione di proporzionalità e sufficienza già espressa da questo Tribunale in fattispecie perfettamente corrispondenti a quella oggetto di odierno scrutinio (le cui motivazioni, pienamente condivise, sono perciò richiamate ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.).

2.e.1. In primo luogo, è bene osservare che il rapporto di lavoro, la retribuzione percepita dal ricorrente, l'inquadramento contrattuale e le mansioni svolte (addetto all'attività di custodia e vigilanza), non sono stati specificamente contestati.

Come visto nella parte espositiva, l'oggetto della controversia è relativo alla lamentata inadeguatezza della retribuzione percepita in applicazione dell'art. 23 CCNL Vigilanza e Servizi Fi., in quanto non proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato né sufficiente ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa ex art. 36 Cost.

Ciò posto, quanto alla retribuzione prevista da CCNL di settori affini per mansioni analoghe si evidenzia che essa costituisce un parametro di riferimento di particolare importanza e affidabilità in quanto ribadisce la centralità ed il ruolo di autorità salariale della contrattazione collettiva, enfatizzato anche dalla Direttiva UE/2022/2041, e consente un confronto con altri minimi retributivi che le parti sociali, in altre circostanze, hanno ritenuto proporzionati rispetto ad un'attività lavorativa relativa a mansioni analoghe rispetto a quelle per cui il ricorrente è stato retribuito.

Con riferimento all'indice di povertà assoluta, l'ISTAT lo qualifica come "il valore monetario, a prezzi correnti, del paniere di beni e servizi considerati essenziali per ciascuna famiglia, definita in base all'età dei componenti, alla ripartizione geografica e alla tipologia del comune di residenza", chiarendo che "una famiglia è assolutamente povera se sostiene una spesa mensile per consumi pari o inferiore a tale valore monetario".

Si ritiene, sotto tale profilo, che il livello di povertà ISTAT non costituisca parametro idoneo, in positivo, ad individuare la retribuzione sufficiente posto che questa, ai sensi dell'art. 36 Cost., deve tendere ad assicurare una vita libera e dignitosa e non solo "non povera". Tuttavia, esso può contribuire ad individuare un limite minimo invalicabile al di sotto del quale la retribuzione non può considerarsi sufficiente.

All'indice di povertà ISTAT si sono affiancati ulteriori criteri, presi in considerazione dal legislatore a vari fini (ad es. NASpI, Reddito di Cittadinanza, CIG, "offerta congrua"), che parimenti valgono ad individuare, in concorso con gli altri, il discrimine tra reddito sufficiente e insufficiente al fine di soddisfare le esigenze fondamentali della vita in quanto individuano il reddito minimo necessario ad escludere uno stato di bisogno economico.

Deve osservarsi, quanto agli "indici negativi" diversi dalla contrattazione collettiva, che essi non hanno un valore assolutamente dirimente in quanto introdotti ad altri fini e non come parametro di raffronto per valutare la conformità all'art. 36 Cost., ma hanno senza dubbio valore indiziario circa l'inadeguatezza della retribuzione che non superi le soglie previste dai predetti indici, ciò anche in considerazione del fatto la loro misura costituisce un livello essenziale di prestazione.

Nell'ottica di verificare la conformità della retribuzione percepita dal ricorrente rispetto ai parametri citati, si ribadisce che lo stesso ha lavorato per il periodo dal 01.08.2020 al 31.10.2023 come addetto all'attività di sorveglianza e custodia, lavorando per 40 ore settimanali.

Non è contestato che fosse inquadrato nel livello D CCNL cit. percependo la retribuzione lorda mensile su indicata.

Ciò considerato, in sede di confronto sarà sufficiente verificare se i parametri soglia sono o meno superati avendo riguardo alla retribuzione massima percepita dal ricorrente, allorquando inquadrato nel livello D, pari ad € 1.150,45, (€ 6,65 lordi l'ora) per gli anni 2020 e 2021 e di € 6,73 per gli anni 2022-2023.

Si precisa che, in tale operazione di raffronto, deve essere considerato il dato retributivo al netto delle ritenute contributive e fiscali.

Difatti, la giurisprudenza prevalente ha ritenuto che per valutare la sufficienza della retribuzione non può essere preso a riferimento il salario lordo in quanto non è una somma interamente spendibile dal lavoratore (cfr. Cass. n. 27711/2023, cit.).

Parimenti, dovrà considerarsi la somma percepita al netto dello straordinario in quanto emolumento eventuale e non ordinario nonché in considerazione della circostanza che il lavoratore, proprio in ragione delle esiguità di base del salario percepito, sarebbe costretto a svolgere molte ore di lavoro straordinario per raggiungere la soglia minima di conformità richiesta dalla Costituzione (cfr. Cass. cit.).

Pertanto, prima di procedere al confronto occorre calcolare la retribuzione netta percepita dal ricorrente, detraendo dall'importo lordo le trattenute mensili fisse presenti in busta paga, cioè il "contributo IVS" pari al 9,19% della retribuzione, oltre le trattenute fiscali pari al 23%, considerando l'aliquota fiscale minima.

Ne deriva un importo mensile netto pari ad € 804,12 (cioè € 1.150,45 9,19% -23%) ed una retribuzione oraria netta (considerando il divisore (omissis) ex art. 10 CCNL Servizi Fi.) pari ad € 3,75.

Ebbene, nel caso di specie, la verifica della retribuzione erogata al ricorrente ha esito negativo rispetto a tutti i parametri indicativi.

Difatti, ponendo a confronto la retribuzione netta percepita dal ricorrente, pur con riferimento al più elevato livello di inquadramento (liv. D), con la retribuzione netta prevista dagli altri contratti collettivi indicati dal ricorrente emerge che la retribuzione minima prevista dal CCNL Servizi Fi., a fronte di mansioni di fatto identiche, è nettamente inferiore rispetto a quella degli altri CCNL di settori affini.

Il CCNL Multiservizi prevede, per i lavoratori inquadrati nel II livello (che ricomprende, tra gli altri, le figure del portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata) una retribuzione mensile netta di € 827,55 (€ 1.183,50-9,19%-23%) pari ad una retribuzione oraria di € 4,78 (utilizzando il divisore orario 173 ex art. 19 CCNL Multiservizi).

Il CCNL per Dipendenti di Proprietari di Fabbricati, cui espressamente rinvia il ricorrente quale parametro di riferimento sebbene abbia indicato anche altri due contratti, prevede per i dipendenti inquadrati nel livello D1 (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) una retribuzione mensile netta di € 870,33 (€1.244,69 -9,19%-23%), pari ad una retribuzione netta oraria di € 5,03 (utilizzando il divisore 173 ex art. 100 CCNL Dipendenti di Proprietari di Fabbricati, trattandosi di profilo con orario lavorativo di 40 ore/sett. ex art. 66 CCNL cit.).

Il CCNL Terziario-Commercio prevede per i dipendenti inquadrati nel liv.

VI (in cui rientra a titolo esemplificativo la mansione di custode ex art. 113

CCNL Terziario) una retribuzione mensile netta di € 983,04 (€ 1.405,87 9,19%-23%), pari ad una retribuzione oraria netta di € 5,85 (applicando il divisore 168 per lo svolgimento di attività lavorativa per 40 ore/sett. ex art.

211 CCNL Commercio-Terziario).

Dal raffronto si evince che la retribuzione netta percepita dal ricorrente in applicazione del CCNL Servizi Fi. è inferiore alle retribuzioni nette previste da altri contratti per inquadramenti aventi ad oggetto lo svolgimento di mansioni analoghe.

Già da tale confronto appare evidente il vulnus rispetto ai parametri di proporzionalità e sufficienza di cui all'art. 36 Cost.

Allo stesso approdo si giunge a seguito del confronto tra la retribuzione netta percepita dal ricorrente sulla base del CCNL Servizi Fi. e il tasso soglia di povertà assoluta.

Difatti, per un nucleo familiare come quello del ricorrente risulta una soglia di povertà assoluta pari ad €1.133,95 per l'anno 2020, 1.150,96 per 2021 e €1.266,07 per il 2022 (come da calcolatore soglia di povertà Istat).

Dal raffronto con tali importi emerge che la retribuzione mensile netta percepita dal ricorrente negli anni di riferimento è nettamente inferiore al valore soglia di povertà assoluta con la conseguenza che un dipendente che viva con una retribuzione netta mensile di € 804,12 deve considerarsi in condizione di povertà assoluta.

L'inadeguatezza del salario minimo previsto dal CCNL Servizi Fi. emerge anche dal raffronto con gli ulteriori parametri individuati dalla giurisprudenza di merito e di legittimità come utili nella fase di verifica, precedentemente citati.

Tra questi si richiama il Reddito di Cittadinanza, quale misura di contrasto alla povertà ed all'esclusione sociale, che era riconosciuto ai soggetti privi di reddito nell'importo netto di € 780,00.

Appare, dunque, inadeguata e violativa dell'art. 36 Cost. una retribuzione netta che dovrebbe garantire un'esistenza "libera e dignitosa" del lavoratore e della sua famiglia e, invece, risulta addirittura inferiore all'importo di un beneficio, quale il reddito di cittadinanza, che aveva come obiettivo quello di garantire il contrasto della povertà e l'inclusione sociale.

Ad analoghe conclusioni si giunge a seguito del raffronto tra la retribuzione netta percepita dal ricorrente e la NASpI, introdotta dalla l.

22/2015, finalizzata a fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. In termini generali, tale prestazione era pari ad € 1.335,40 per il 2020 (pari, a € 1.028,25 al netto degli oneri fiscali, atteso che, per quelli contributivi, opera il meccanismo della contribuzione figurativa).

Anche rispetto a tale parametro, senza dubbio idoneo per apprezzare la congruenza del salario minimo, l'importo netto percepito mensilmente dal ricorrente si colloca al di sotto dei predetti importi.

Un ulteriore elemento di valutazione può essere rappresentato, alla luce della giurisprudenza di legittimità e di merito (cfr. Cass. 27711/23 punto 3.2), anche dal trattamento previsto per la cassa integrazione guadagni ordinario, quale forma di integrazione salariale per i lavoratori temporaneamente sospesi dal lavoro, con lo scopo di integrare o sostituire la retribuzione.

Anche tale istituto, lungi dal rappresentare un parametro per individuare la retribuzione proporzionata e sufficiente si rivela utile, prevedendo somme minime dirette a garantire la mera sopravvivenza, per valutare l'inadeguatezza del minimo retributivo previsto da una specifica contrattazione collettiva si settore.

Considerando gli importi previsti dall'art. 3 D.Lgs. 148/2015 per lo scaglione retributivo inferiore, aggiornati sulla base degli indici ISTAT, ugualmente emerge l'insufficienza dei trattamenti retributivi riservati al lavoratore odierno istante.

All'esito della valutazione e delle argomentazioni richiamate deve quindi concludersi per l'inadeguatezza della retribuzione corrisposta al ricorrente, in applicazione dell'art. 23 CCNL Vigilanza Privata e Servizi Fi., nel corso del rapporto di lavoro intercorso con la società convenuta rispetto al parametro costituzionale di cui all'art. 36 Cost. 2.e.2. L'ulteriore sviluppo dell'iter logico impone di determinare la giusta retribuzione, individuando il trattamento retributivo conforme ai parametri di cui all'art. 36 Cost., applicabile al caso di specie.

Tra i "parametri positivi" utili all'individuazione della retribuzione minima costituzionale vi è, senza dubbio, la contrattazione collettiva, dovendosi ricorrere ad indicatori economici e statistici, richiamati dalla Direttiva UE/2022/2041, solo qualora il riferimento ai contratti collettivi non sia risultato adeguato a individuare la retribuzione sufficiente.

Si prenderanno in considerazione i contratti collettivi richiamati da parte ricorrente in quanto usualmente applicati per regolamentare mansioni di custodia e sorveglianza, quali quelle espletate dal ricorrente.

Con riferimento al CCNL Multiservizi, tale contratto regolamenta i rapporti di lavoro tra le aziende del settore imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi ed il relativo personale dipendente (cfr. art. 1 CCNL cit). Si ritiene che lo stesso non possa trovare applicazione come parametro "positivo" per l'individuazione della giusta retribuzione nel caso di specie in considerazione del fatto che tale contratto afferisce a molteplici profili lavorativi e regolamenta attività disomogenee tra loro rispetto alle quali quelle di custodia e sorveglianza appaiono del tutto accessorie e marginali.

Lo stesso ragionamento vale per il CCNL Commercio e Terziario che regola i rapporti dei dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi afferendo e attività disomogenee tra loro, rispetto alle quali quelle di custodia e sorveglianza appaiono residuali (cfr. in senso analogo sent. Trib. Bari n. 2720/2023).

Un valido parametro di riferimento per individuare il giusto salario, rispettoso dei parametri di cui all'art. 36 Cost., è piuttosto ravvisabile nel

CCNL dipendenti di Proprietari di Fabbricati, posto che tale contratto regola l'attività dei lavoratori addetti alla vigilanza o a mansioni assistenziali o a mansioni

ausiliarie a quelle del portiere, risultando dunque affine ed omogeneo rispetto al settore in cui opera il ricorrente.

In particolare, nell'ambito di tale contratto, affine quanto al settore regolamentato, le mansioni disimpegnate dal ricorrente risultano riconducibili al livello D1.

Tale livello di inquadramento, infatti, ricomprende "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" (v. art. 17 Ccnl cit.).

Il ricorrente, infatti, sulla base di quanto affermato e non specificatamente contestato da parte convenuta, ha svolto attività di custodia e sorveglianza presso gli Uffici della Regione Puglia, risultando integrato il requisito della vigilanza esercitata in modo non discontinuo nell'ambito di stabili o immobili o complessi residenziali o commerciali, come previsto dal livello D1.

La retribuzione mensile prevista dal CCNL dipendenti di Proprietari di Fabbricati nel periodo in cui il ricorrente ha prestato l'attività lavorativa in favore della società convenuta risulta essere pari all'importo lordo di € 1.244,69 (€ 870,33 netti) nel 2020, per 13 mensilità, cui corrisponde (applicando il divisore orario 173) un importo orario lordo di € 7,04 poi elevati ad € 7,19 (rispettivamente € 4,92 ed € 5,03 netti).

Tale retribuzione appare superiore sia agli importi previsti dal CCNL Servizi Fi., percepiti dal ricorrente, sia all'importo del Reddito di Cittadinanza e della CIG; pertanto, può essere ritenuto un valido e ragionevole parametro ai fini per cui è causa, dovendosi ritenere che la retribuzione prevista dal CCNL censurato in questa sede non sia proporzionata alla qualità e quantità del lavoro prestato ai sensi dell'art. 36 cost.

Deve, dunque, dichiararsi la nullità dell'art. 23 CCNL Servizi Fi. per violazione di norma imperativa rappresentata dall'art. 36 Cost., con la conseguenza che, in applicazione del principio di conservazione di cui all'art. 1419, comma 2, c.c., deve individuarsi quale parametro sostitutivo di riferimento per individuare il giusto salario minimo quello del richiamato

CCNL dipendenti di Proprietari di Fabbricati per il livello di inquadramento D1.

In ragione di ciò, la società convenuta va condannata al pagamento delle relative differenze retributive, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al soddisfo.

3. Le spese del giudizio seguono la soccombenza e si liquidano come da

dispositivo.

La liquidazione, affidata al dispositivo che segue, è effettuata sulla scorta dei parametri di cui al d.m. 10 marzo 2014, n. 55. Per la determinazione del compenso si ha riguardo ai valori minimi (in ragione della serialità delle questioni controverse) previsti dalle tabelle allegate al d.m. 55/14, in relazione alla tipologia di causa (procedimento in materia di lavoro), al valore della controversia e alle fasi in cui si è articolata l'attività difensiva espletata nel presente giudizio.

P.Q.M.

- accoglie il ricorso e per l'effetto, accertato il diritto del ricorrente a percepire, in relazione rapporto di lavoro intercorso con la società convenuta, un trattamento retributivo corrispondente a quello di un lavoratore inquadrato nel livello D1 del CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati, condanna la società convenuta al pagamento delle relative differenze retributive maturate, oltre interessi e rivalutazione dalla maturazione al saldo;

- condanna la società convenuta, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore della parte ricorrente delle spese di lite, che

liquida in complessivi € 1.314,00 a titolo di compenso professionale, oltre Iva, Cpa e spese forfetarie pari al 15%, da distrarsi in favore del procuratore antistatario.

Bari, 16.9.2026 Il giudice della Sezione lavoro dott. Vincenzo Maria Tedesco