

**Sentenza n. 580/22**

**Registro generale Appello Lavoro n. 104/2022**



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

La Corte d'Appello di Milano, sezione lavoro, composta da:

Dott. Giovanni PICCIAU

Presidente

Dott. Giovanni CASELLA

Consigliere rel.

Avv. Maria DI PAOLO

Giudice Ausiliario

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile in grado d'appello avverso la sentenza n. 1697/2021 del Tribunale di Milano, est. Dott.ssa Palmisani, discussa all'udienza collegiale del 13-6-2022 e promossa

**DA**



, rappresentata e difesa dall'Avv. Domenico Roccisano, ed elettivamente domiciliata presso il suo studio sito in Milano, Viale Bianca Maria n. 24

**APPELLANTE**

**CONTRO**



in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Claudio Moro ed Ezio Moro, ed elettivamente domiciliata presso il loro studio in Como, via Volta n. 3

**APPELLATA**

I procuratori delle parti, come sopra costituiti, così precisavano le

**CONCLUSIONI**

**PER L'APPELLANTE:**

*"Nel merito ed in via principale:*

*1. accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità dell'art. 23 della Sezione Servizi Fiduciari del c.c.n.l. per i dipendenti da Istituti ed Imprese di Vigilanza Privata e, per l'effetto, in applicazione dell'art. 36 Cost.*

*2. accertare e dichiarare il diritto della ricorrente a percepire un trattamento salariale non inferiore a quello previsto dal c.c.n.l. per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi per i lavoratori di 2° livello, o in subordine, non inferiore a quello previsto dal c.c.n.l. per i dipendenti da proprietari di fabbricati di livello D1, o nei diversi livelli ritenuti di giustizia, ovvero da altro c.c.n.l. ritenuto applicabile di giustizia, o comunque non inferiore ad altra retribuzione anche determinata in via equitativa ai sensi dell'art. 36 Cost.;*

*3. accertare e dichiarare il diritto della ricorrente a percepire la somma lorda di euro 17.129,72, ovvero, in subordine di euro 12.931,69, ovvero le diverse somme che dovessero risultare in corso di causa, a titolo di differenze retributive maturate dal 1° ottobre 2016 all'aprile 2020, o nel diverso periodo temporale ritenuto di giustizia, oltre alle somme maturate dal mese di maggio 2020 sino alla decisione del presente giudizio la cui quantificazione verrà effettuata in corso di causa;*

4. condannare [redacted] in persona del suo legale rappresentante pro tempore, a pagare alla ricorrente la somma lorda di euro 17.129,72, ovvero, in subordine di euro 12.931,69, ovvero le diverse somme che dovessero risultare in corso di causa, a titolo di differenze retributive maturate dal 1° ottobre 2016 all'aprile 2020, o nel diverso periodo ritenuto di giustizia, oltre alle somme maturate dal mese di maggio 2020 sino alla decisione del presente giudizio la cui quantificazione verrà effettuata in corso di causa;
5. il tutto con rivalutazione monetaria e interessi dal sorgere del credito al saldo;
6. con vittoria di spese diritti e onorari, di entrambi i gradi di giudizio, oltre spese generali, IVA e CPA.»

#### PER L'APPELLATA:

“Nel merito:

- rigettare il ricorso in appello proposto dalla ricorrente per i motivi esposti ed in quanto infondato in fatto ed in diritto.
- Si richiamano integralmente tutte le conclusioni già rassegnate in primo grado di ritenersi qui riportate e trascritte.
- Con vittoria di spese, competenze ed onorari dei due gradi di giudizio.”

#### **SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

In data 24.06.2020, la sig.ra [redacted] ha depositato ricorso presso la cancelleria del Tribunale di Milano – Sez. Lavoro al fine di richiedere, nei confronti di [redacted] l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

«accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità dell'art.23 della Sezione Servizi Fiduciari del c.c.n.l. per i dipendenti da Istituti ed Imprese di Vigilanza Privata e, per l'effetto, in applicazione dell'art. 36 Cost.

2. accertare e dichiarare il diritto della ricorrente a percepire un trattamento salariale non inferiore a quello previsto dal c.c.n.l. per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi per i lavoratori di 2° livello, o in subordine, non inferiore a quello previsto dal c.c.n.l. per i dipendenti da proprietari di fabbricati di livello D1, o nei diversi livelli ritenuti di giustizia, ovvero da altro c.c.n.l. ritenuto applicabile di giustizia, o comunque non inferiore ad altra retribuzione anche determinata in via equitativa ai sensi dell'art. 36 Cost;

3. accertare e dichiarare il diritto della ricorrente a percepire la somma lorda di euro 17.129,72, ovvero, in subordine di euro 12.931,69, ovvero le diverse somme che dovessero risultare in corso di causa, a titolo di differenze retributive maturate dal 1° ottobre 2016 all'aprile 2020, o nel diverso periodo temporale ritenuto di giustizia, oltre alle somme maturate dal mese di maggio 2020 sino alla decisione del presente giudizio la cui quantificazione verrà effettuata in corso di causa;

4. condannare [redacted] in persona del suo legale rappresentante pro tempore, a pagare alla ricorrente la somma lorda di euro 17.129,72, ovvero, in subordine di euro 12.931,69, ovvero le diverse somme che dovessero risultare in corso di causa, a titolo di differenze retributive maturate dal 1° ottobre 2016 all'aprile 2020, o nel diverso periodo ritenuto di giustizia, oltre alle somme maturate dal mese di maggio 2020 sino alla decisione del presente giudizio la cui quantificazione verrà effettuata in corso di causa;

5. il tutto con rivalutazione monetaria e interessi dal sorgere del credito al saldo;

6. con vittoria di spese diritti e onorari, oltre spese generali, IVA e CPA».

La ricorrente ha dedotto di aver lavorato alle dipendenze di [redacted] in virtù di un contratto di lavoro subordinato full-time a tempo indeterminato stipulato in data 1/10/2016, con inquadramento nel livello D1 del CCNL – Istituti di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari e mansioni di addetta al portierato. Ciò premesso, ha contestato l'inadeguatezza della retribuzione

percepita in base al proprio contratto di lavoro, in violazione dell'art. 36 Cost. in considerazione del tasso ISTAT e degli ulteriori CCNL applicabili (CCNL Multiservizi e CCNL Fabbriicati). Per tale ragione ha chiesto al Giudice di rideterminare la propria retribuzione in applicazione del CCNL Multiservizi o, in subordine, del CCNL Fabbriicati e, conseguentemente, condannare [ ] [ ] al pagamento delle differenze retributive maturate nel corso del rapporto lavorativo intercorso con quest'ultima società.

In particolare, ha osservato come il c.c.n.l. Multiservizi (doc. n. 10: c.c.n.l. per il personale dipendente da Imprese esercenti servizi di Pulizia e servizi Integrati/Multiservizi) all'articolo 10 include nel II livello *"i lavoratori che effettuano attività di controllo di locali"* individuando a titolo esemplificativo le figure del *"portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata"* e degli *"operai comuni addetti alla reception"*. Per tali figure professionali il predetto c.c.n.l. prevede una retribuzione mensile base per 14 mensilità che, da gennaio 2015, per 40 ore settimanali, ammonta ad euro 1.183,50 lordi.

Il c.c.n.l. per i dipendenti da proprietari dei fabbricati (doc. n. 11: c.c.n.l. per i dipendenti da proprietari dei fabbricati) all'art. 15 attribuisce la categoria D1 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"*. Dal 2014 al 2019 per 13 mensilità la retribuzione mensile base è stata di euro 1.218,21 lordi e dal 2020 di euro 1.244,69.

L'art. 100 del c.c.n.l. Terziario (doc. n. 12: c.c.n.l. per i dipendenti da aziende del

terziario, della distribuzione e dei servizi), infine, per i custodi, usceri e portieri di IV livello a tempo pieno (40 ore settimanali) prevede una retribuzione all'1 aprile 2015 di euro 1.354,26 lordi per 14 mensilità.

La retribuzione della ricorrente, pari ad euro 930,00 mensili, è quindi pari al 72,97 % della prima, al 76,34% della seconda e al 63,77% della terza.

[ ] si è costituita in giudizio per chiedere il rigetto del ricorso formulato da controparte per infondatezza in fatto ed in diritto.

Il Tribunale, infruttuosamente esperito il tentativo di conciliazione fra le parti e ritenuta la causa matura per la decisione senza necessità di fase istruttoria, con sentenza n. 1697/2021 (est: dott.ssa Palmisani), ha rigettato il ricorso e compensato integralmente le spese di lite fra le parti.

In particolare, ha individuato il quadro normativo di riferimento e la principale giurisprudenza sul tema, affermando, in primo luogo, che *"la retribuzione prevista dai contratti collettivi gode di una presunzione di adeguatezza rispetto ai principi di proporzionalità e di sufficienza che trova il proprio fondamento nella considerazione del particolare ruolo che le parti sociali rivestono nel nostro ordinamento"* e specificando che tale presunzione sarebbe

di tipo relativo, dunque superabile dalla prova contraria, il cui onere graverebbe sulla parte che fa valere il proprio diritto in giudizio.

Dopodiché, ha rilevato che il tasso soglia di povertà individuato dall'ISTAT ed allegato dalla ricorrente non potrebbe considerarsi un vero e proprio parametro per verificare in astratto l'adeguatezza della retribuzione prevista all'art. 36 Cost, tenendo conto della notevole variabilità di tale valore in funzione di fattori estranei al rapporto di lavoro, motivo per cui esso non permetterebbe di individuare la retribuzione minima garantita da suddetto articolo, bensì fornirebbe solo un'indicazione del paniere di beni e servizi ritenuti essenziali per ciascuna famiglia, potendo di modo costituire un elemento dotato di valenza probatoria presuntiva rilevante solo unitamente ad ulteriori elementi utili a superare la presunzione relativa di adeguatezza delle retribuzioni previste dai CCNL.

In più, la [REDACTED] non avendo allegato né lo stato di famiglia, né una dichiarazione dei redditi o altri documenti utili in questo senso, non avrebbe assolto l'onere probatorio circa la composizione del proprio nucleo familiare e, dunque, non avrebbe dimostrato neppure che la figlia di 26 anni sia esclusivamente a suo carico, perciò, il giudice ha considerato suddetto parametro ISTAT in riferimento ad un nucleo familiare composto da una sola persona (18-59) residente nel nord in centro area metropolitana e, dopo aver confrontato la retribuzione della medesima ricorrente con i valori ISTAT, ha ritenuto il trattamento riservato alla ricorrente come superiore alla soglia in questione.

Inoltre, quanto alle soglie retributive previste dagli altri CCNL indicati, un mero confronto tra trattamento goduto e trattamento riconosciuto ad altri lavoratori con mansioni analoghe non sarebbe di per sé sufficiente per provare l'inadeguatezza della retribuzione, anche in considerazione delle disposizioni sulla libertà sindacale contenute nell'art. 39 Cost, configurandosi, lo strumento del contratto collettivo, come *“un vero e proprio parametro di legalità che il legislatore ha scelto di utilizzare per valutare proprio la congruità e la proporzionalità della retribuzione”*.

Infine, parte ricorrente, nel censurare l'art. 23 del CCNL, avrebbe operato un raffronto tra gli altri CCNL indicati incentrato solamente sulla paga mensile base e non anche sugli ulteriori istituti relativi all'orario di lavoro, alla maggiorazione per gli straordinari, alle ferie ed alle festività; perciò, non risulterebbero sussistenti elementi probatori sufficienti a superare anzi descritta presunzione relativa di legittimità ed adeguatezza dei trattamenti retributivi indicati nel CCNL ex art. 36 Cost.

La [REDACTED] ha impugnato la predetta sentenza sulla base delle seguenti argomentazioni:

- 1) SUL TASSO DI SOGLIA DI POVERTA' ASSOLUTA.

Sul punto, il giudice di primo grado avrebbe erroneamente affermato che l'adeguatezza della retribuzione non possa dipendere da valori collegati a fattori estranei rispetto al rapporto di lavoro, in quanto lo stesso art. 36 Cost. sancirebbe il diritto ad una retribuzione sufficiente ad assicurare al lavoratore ed alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Per tale ragione, anche i componenti del nucleo familiare ed il luogo di residenza andrebbero ricompresi in suddetta valutazione, considerando inoltre la Proposta di direttiva europea sul salario minimo che, all'art. 5 fornirebbe una definizione di "adeguatezza del salario minimo" secondo la quale ben potrebbe essere ricompresa la stima della povertà assoluta diffusa dall'ISTAT;

## 2) MANIFESTA ILLOGICITA' DELLE CONCLUSIONI DEL GIUDICE.

In proposito, il giudice avrebbe erroneamente raffrontato un importo che rappresenta il valore medio di mercato dei beni con la retribuzione lorda che, come tale, non sarebbe reale espressione del potere d'acquisto quando, invece, avrebbe dovuto confrontare anzidetto paniere con la retribuzione netta, quest'ultima effettivamente indicativa del potere di acquisto del lavoratore.

Più precisamente, il Tribunale ha ritenuto che la retribuzione percepita dalla ricorrente di euro 953,87 lordi sino al 2018 e successivamente di euro 995,00 lordi fosse superiore alla soglia Istat rispettivamente di euro 817,56 nel 2016, 826,73 nel 2017, 834,66 nel 2018 e di euro 839,75 nel 2019.

Non è, tuttavia, logicamente possibile comparare una retribuzione lorda con un importo che rappresenta il valore monetario per l'acquisto dei beni e dei servizi essenziali per garantire un'esistenza libera dal bisogno. Tale confronto deve essere operato tra il paniere e la retribuzione netta, che rappresenta il potere di acquisto del lavoratore.

Ora, al di là del fatto che la retribuzione minima costituzionale da considerare era pari ad euro 930,00 lordi mensili corrispondenti ad euro 650,29 netti (senza considerare gli scatti di anzianità e l'AFAC), comunque anche a voler guardare le retribuzioni lorde indicate dal Giudice, i rispettivi importi netti sono pari ad euro 666,98 (953,87 - 9,19%) - 23%) e ad euro 695,74 euro (995,00 - 9,19%) - 23%) e, dunque, sempre nettamente inferiori ai valori soglia Istat.;

## 3) CIRCA LA PROVA DELLA CONSISTENZA DEL NUCLEO FAMILIARE.

A riguardo, sarebbe da ritenersi *contra legem* il capo della sentenza impugnata nel quale il Giudice ha ritenuto che l'odierna appellante non abbia provato la consistenza del proprio nucleo familiare e di avere una figlia a carico, quando invece tale circostanza non sarebbe stata neppure oggetto di contestazione da parte di [REDACTED] e, comunque, avendo la medesima parte appellante allegato agli atti la dichiarazione sostitutiva dello stato di famiglia e della situazione reddituale o economica ai sensi dell'art. 46, lett. f) e o) del D.P.R. n. 445/2000. Allo stesso modo risulterebbero pacifici altresì i costi sostenuti da [REDACTED] per far fronte alle proprie esigenze di vita. Ciò sarebbe sufficiente a

dimostrare pienamente sia la consistenza del nucleo familiare di quest'ultima, sia il fatto che la stessa avrebbe una figlia a proprio carico;

4) SUL CONFRONTO CON I TRATTAMENTI RETRIBUTIVI PREVISTI DAGLI ALTRI C.C.N.L. DEL SETTORE.

Contrariamente a quanto affermato dal Giudice di primo grado, il richiamo agli altri C.C.N.L. non sarebbe servito a sottolineare la violazione del principio della parità di trattamento, bensì a verificare l'adeguatezza del trattamento retributivo riservato alla parte appellante e, di conseguenza, a superare la presunzione relativa di legittimità e di adeguatezza della retribuzione sancita dall'art. 36 Cost, in quanto *"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 nettamente superiore, grava la retribuzione in questione della presunzione contraria"*;

5) SUL C.C.N.L. – SERVIZI FIDUCIARI.

La sentenza di primo grado sarebbe meritevole di censura poiché il Giudice non avrebbe considerato che le organizzazioni sindacali stipulanti tale C.C.N.L. abbiano fatto affidamento *"sulla corretta applicazione dell'art. 27 del suddetto contratto che prevedeva il riconoscimento di un superminimo denominato Conto Futuro Aumento che andava ad incrementare la retribuzione mensile prevista"*. La mancata applicazione di detta norma da parte della società appellata ed il mancato riconoscimento di suddetto superminimo avrebbe indotto la CGIL e la UILTUCS LOMBARDIA a non firmare l'intesa siglata tra [redacted] (parte uscente dall'appalto di [redacted] Perciò, la violazione dell'art. 36 Cost. sarebbe in realtà il frutto dell'interpretazione datoriale che ha portato alla riduzione del trattamento retributivo; pertanto, dovendo ritenersi relativa la presunzione contenuta in suddetto articolo, il Giudice avrebbe l'obbligo di sindacare il merito del C.C.N.L., altrimenti si sosterebbe la tesi della superiorità della contrattazione collettiva anche rispetto alla Costituzione stessa;

6) SUI PARAMETRI DI VALUTAZIONE DELL'ADEGUATEZZA.

In proposito, secondo giurisprudenza costante, gli elementi utili di valutazione dell'adeguatezza della retribuzione sarebbero: a) la paga base; b) l'indennità di contingenza; c) la tredicesima mensilità; mentre, per quanto attiene ai diversi orari di lavoro previsti dai diversi C.C.N.L. indicati, già la stessa Corte d'Appello di Milano avrebbe osservato che *"pacificamente, nel periodo oggetto di causa, il lavoratore (come nel nostro caso) fosse impiegato a tempo pieno presso [redacted] ragionevole ed esigibile possibilità, pertanto, di integrare il proprio reddito svolgendo altre attività lavorative"*. Inoltre, l'art. 32 del C.C.N.L. Multiservizi prevedrebbe un orario lavorativo standard di 45 ore solo per: 1. custodi o guardiani diurni e notturni agli ingressi carrabili; 2. custodi o guardiani addetti a ingressi fieristici, museali ed altri edifici; 3. personale

addetto ai servizi di primo intervento antincendio; 4. personale addetto al carico e scarico nell'attività interna di servizi; 5. personale addetto al controllo degli impianti e delle aree; perciò, non sarebbe previsto per gli addetti al controllo accessi (mansione alla quale era adibita l'appellante).

██████████ si è costituita in giudizio mediante memoria difensiva d'appello finalizzata ad ottenere l'integrale conferma delle statuizioni contenute nella sentenza impugnata da controparte tramite specifica contestazione delle pretese avversarie, e con riproposizione di identiche difese già spese nel precedente grado di giudizio.

In particolare, ████████ ha affermato che anche nel ricorso in appello controparte non sia stata in grado di contestare i precisi conteggi e prospetti riepilogativi prodotti dalla società (doc. 19 fascicolo di primo grado) a conferma del fatto che il trattamento economico complessivamente garantito dal CCNL Servizi Fiduciari sia perfettamente in linea (se non superiore) rispetto ai trattamenti previsti dagli altri contratti collettivi applicabili al settore dei servizi di portierato non armato.

Ribadisce inoltre che controparte nulla ha allegato od offerto di provare in merito all'effettiva composizione del suo nucleo familiare: controparte, infatti, non si è offerta di provare, né ha prodotto alcuna documentazione in merito alla circostanza che la ricorrente avesse esclusivamente a carico una figlia ventiseienne frequentante l'università e senza alcun reddito (circostanza quest'ultima priva di ogni minio riscontro atteso che anche la dichiarazione sostitutiva dello stato di famiglia prodotta ai fini dell'esenzione del pagamento del contributo unificato non riporta alcuna dichiarazione in merito alla situazione reddituale della figlia).

██████████ osserva che le tabelle prospettiche, prodotte *sub* doc. 19 del fascicolo di primo grado, confermano il fatto che il trattamento economico complessivamente garantito dal CCNL Servizi Fiduciari sia perfettamente in linea (se non superiore) rispetto ai trattamenti previsti dagli altri contratti collettivi applicabili al settore dei servizi di portierato non armato.

Quanto alla retribuzione percepita dalla lavoratrice, si precisa che la stessa era, a far data dal 2019 pari, ad euro 995,00 euro (considerando AFAC, scatti e paga base) ed in precedenza era pari ad euro 973,87 (sempre considerando AFAC, scatti e paga base): non quindi 930,00 euro lordi come affermato da controparte.

Si evidenzia ancora che controparte afferma in modo davvero capzioso ed infondato che la retribuzione netta della ██████████ si attesterebbe ad euro 650,29 mensili (v. pag. 30 del ricorso in appello): in realtà basta scorrere le buste paga in atti della lavoratrice per verificare che le retribuzioni nette percepite della ricorrente sono sempre state ben maggiori (attestandosi a circa 900/1000 euro netti mensili).

È privo di fondamento, inoltre, asserire che nel caso di specie si dovrebbe applicare alla retribuzione tabellare lorda l'aliquota fiscale del 23%.

Infatti, nel caso di specie alla lavoratrice è sempre stata trattenuta, a titolo di IRPEF una percentuale tra il 3 ed il 4%.

Ad avviso dell'appellata, sarebbero del tutto irrilevanti le affermazioni di cui a pag. 21 del ricorso in appello per cui la sentenza di primo grado non avrebbe considerato che in occasione del cambio di appalto da [REDACTED]

[REDACTED] quest'ultima avrebbe cessato di corrispondere il superminimo ex art. 27 già corrisposto da [REDACTED]. In primo luogo, perché codesta Corte d'appello, con sentenza n. 2067/2019 passata in giudicato tra le stesse parti (v. doc. 7 di cui al fascicolo di primo grado) ha dichiarato la legittimità del mancato riconoscimento da parte [REDACTED] di tale voce retributiva.

In ogni caso, come peraltro rilevato in un caso di colleghe della [REDACTED] assolutamente identico a quello che ci occupa (la già citata sentenza del Tribunale di Milano 1 luglio 2021 – all. A) v'è da considerare che non vi è stato in ogni caso significativo mutamento della retribuzione in esito al cambio appalto, "considerato che [REDACTED] ha mantenuto l'anzianità convenzionale e gli scatti di anzianità maturati presso [REDACTED] ed ha applicato ai nuovi assunti lo stesso c.c.n.l. Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari – sezione Servizi Fiduciari, escludendo tuttavia il trattamento c.d. Conto Futuro Aumento previsto dal regolamento della cooperativa, ma con introduzione dell'importo mensile di € 20,00 mensili a titolo di AFAC (acconto sui futuri aumenti contrattuali) e maggiorazione per lavoro straordinario pari al 25% della retribuzione oraria, (mediamente pari ad euro 1,38), a fronte della maggiorazione di soli euro 0.80 all'ora applicata da [REDACTED].

Con decreto del 7-2-2022, la Corte, visto l'art. 221 c. 4 D.L. 19-5-2020 n. 34, conv. in L. 77/2020, che ha modificato l'art. 83 D.L. 17-3-2020 n. 18, conv. in L. 27/2020, nonché l'art. 7 d.l. 105/2021 che ha prorogato sino al 31.12.2021 le misure urgenti strettamente connesse con la dichiarazione dello stato di emergenza da COVID-19; ritenuto che l'udienza per la trattazione della presente controversia non richiedesse la presenza di soggetti diversi dai difensori delle parti, ha fatto applicazione del c.d. rito cartolare, disponendo che l'udienza di discussione fosse sostituita dallo scambio di note scritte.

All'udienza di discussione, acquisite le note scritte, la causa è stata decisa come da dispositivo in calce.

#### **MOTIVI DELLA DECISIONE**

L'appellante censura la sentenza qui impugnata per distinti ordini di ragioni: in primo luogo, per aver il Tribunale erroneamente affermato che l'adeguatezza della retribuzione non possa dipendere da valori collegati a fattori estranei rispetto al rapporto di lavoro e, in secondo luogo, per non avere il Giudice

condotto una corretta comparazione tra i vari contratti collettivi di settore e non aver evidenziato l'inadeguatezza del salario erogato sulla base del CCNL Servizi Fiduciari.

Le censure, stante la loro stretta connessione, devono essere trattate congiuntamente.

L'appello è fondato nei limiti di seguito precisati.

Occorre preliminarmente ricostruire i termini della questione e analizzare l'evoluzione giurisprudenziale, cercando di enucleare i punti fermi a cui è pervenuta la Suprema Corte.

A) La dottrina e la giurisprudenza hanno ormai da tempo riconosciuto la portata precettiva dell'art. 36 cost. in quanto tale norma è apparsa sin dall'inizio idonea a colmare il vuoto legislativo dato dall'inattuazione della seconda parte dell'art. 39 cost. cui la Carta affidava la stipulazione dei contratti collettivi ad efficacia generalizzata.

Per supplire all'indicata inattuazione dell'art. 39, la giurisprudenza ha fatto ricorso alla contrattazione collettiva (nazionale di settore) come parametro di riferimento, così riempiendo di contenuti l'ampia formula della retribuzione *proporzionata e sufficiente* di cui all'art. 36. Tale impostazione ha avuto il merito di superare l'indicata inattuazione dell'art. 39 e di consentire ad ogni dipendente di poter invocare la tutela giudiziale in ordine al proprio trattamento economico.

In particolare, i minimi tabellari contenuti nei contratti collettivi sono stati presi come parametro di riferimento (facoltativo e non vincolante) da cui il giudice può discostarsi *verso il basso* ma solo con puntuale motivazione, dovendo considerarsi tale parametro come presunzione *juris tantum* di adeguatezza della retribuzione.

Il contratto collettivo, di diritto comune e quindi con i suoi limiti d'applicazione soggettiva, ha di fatto avuto quell'efficacia *erga omnes* che pure la Costituzione affidava al diverso meccanismo della seconda parte dell'art. 39.

B) Secondo il pacifico orientamento della Suprema Corte, in tema di adeguamento della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost., il giudice del merito, anche nell'ipotesi in cui assuma come criterio orientativo un contratto collettivo non vincolante per le parti, non può fare riferimento a tutti gli elementi e gli istituti retributivi che concorrono a formare il complessivo trattamento economico, ma "deve prendere in considerazione solo quelli che costituiscono il cosiddetto *minimo costituzionale*, dal quale sono escluse le voci tipicamente contrattuali quali i compensi aggiuntivi, gli scatti di anzianità o la quattordicesima mensilità" (Cass., 27-1-2021, n. 1756; Cass., 20 gennaio 2021, n. 944).

C) E' sempre stata negata l'esistenza di un *principio di parità di trattamento* che sembrava risultare da un'ambigua sentenza della corte costituzionale (9 marzo 1989, n. 103) e che pure da una parte (minoritaria) della dottrina era stato visto ed è tuttora visto come "corollario necessario della regola di proporzionalità".

D) Il criterio della *proporzionalità* è stato ritenuto prioritario in giurisprudenza rispetto a quello della *sufficienza*, sostenendosi da parte della Suprema Corte che "fermo il principio che per lo stesso genere di lavoro non possono determinarsi retribuzioni diverse per la sola differenza del carico di famiglia dei singoli lavoratori, al riguardo provvedendo lo specifico istituto degli assegni familiari, non può negarsi che il criterio della sufficienza della retribuzione ad assicurare al lavoratore ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa ha carattere sussidiario rispetto al criterio che la retribuzione sia proporzionata alla quantità ed alla qualità del lavoro, nel senso che, una volta accertata l'adeguatezza del compenso sotto tale profilo, il ricorso all'altro criterio serve a stabilire se il compenso stesso debba subire una revisione in considerazione della situazione familiare del lavoratore, restando peraltro escluso che una retribuzione non proporzionata alla quantità ed alla qualità del lavoro possa ritenersi congrua per la particolare situazione familiare del lavoratore" (Cass. 12 dicembre 1983, n. 7324).

In particolare, la giurisprudenza ha ritenuto di prendere in esame le condizioni personali e familiari del lavoratore solamente nelle ipotesi in cui è pervenuta ad una quantificazione *in minus* dei parametri di riferimento contenuti nei CCNL, affermando che, nel "determinare la retribuzione proporzionata e sufficiente, ai sensi dell'art. 36 Cost., il giudice di merito, assunti i minimi salariali indicati dal contratto collettivo nazionale quali parametri di riferimento, può legittimamente discostarsi da essi in senso riduttivo, tenuto conto di una pluralità di elementi, quali la quantità e qualità del lavoro prestato, le condizioni personali e familiari del lavoratore, le tariffe sindacali praticate nella zona, il carattere artigianale e le dimensioni dell'azienda" (vedi, ad es., Cass. 28 agosto 2004, n. 17250, n. 1378).

In dottrina si è però escluso, sulla scia dei lavori preparatori della Costituzione, che il riferimento contenuto nell'art. 36 Cost. alla famiglia del lavoratore implichi una determinazione del salario secondo le particolari esigenze dei singoli nuclei familiari, cui si dovrà provvedere con strumenti più appropriati, quali, tipicamente, gli assegni familiari.

In sostanza, la precettività del riferimento alle esigenze della famiglia richiama gli istituti di previdenza sociale.

\*\*\*

L'elaborazione giurisprudenziale che si è sopra accennata è andata in crisi con la rottura dell'unità sindacale e i fenomeni di *dumping* sociale legati alla concorrenza tra varie organizzazioni e ai c.d. accordi 'pirata', nonché alla proliferazione dei contratti collettivi nella stessa categoria che dà luogo alla

frequente intersezione tra gli ambiti di applicazione individuati da importanti contratti di settore che amplia ulteriormente, stante l'inapplicabilità dell'art. 2070 c.c. al contratto postcorporativo, le possibilità di scelta da parte dei datori di lavoro circa il contratto collettivo applicabile ai rapporti con i propri dipendenti.

A questa situazione, che pone al giudice notevoli difficoltà nella selezione del contratto applicabile *sub specie* dell'art. 36 Cost., si deve aggiungere – come messo in evidenza dalla più recente dottrina – che i problemi di competizione legati alla globalizzazione e la gravità della crisi economica hanno fatto sì che, specie in settori ad alta intensità di manodopera (istituti di vigilanza, logistica, portinai di stabili), gli stessi contratti collettivi stipulati da organizzazioni sicuramente rappresentative abbiano previsto minimi salariali particolarmente bassi. Insomma, manifestazioni, tutte, queste, di una crisi generale dei sistemi di relazioni industriali e della ridotta capacità dei rapporti sociali e di lavoro di resistere alle pressioni dei mercati.

Ultimamente, quindi, si assiste ad una maggiore frequenza di interventi giurisprudenziali che, riaffermando la non vincolatività dei parametri dati dai contratti collettivi, con un rovesciamento di prospettiva rispetto agli interventi "correttivi" *in peius* sopra indicati e, quindi, con una nuova vitalità normativa si discostano, ma ora *in melius*, da tali minimi, e, in particolare, danno risalto, all'opposto rispetto al passato, al criterio della sufficienza, come è, ad esempio, nel *dictum* per il quale "è nulla la clausola di un contratto collettivo, anche se stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, che preveda un trattamento salariale inadeguato a garantire la proporzionalità e la sufficienza ai sensi dell'art. 36 cost." (App. Milano, 23 ottobre 2017); o nell'altro per cui "non può escludersi che il trattamento retributivo determinato dalla contrattazione collettiva, pur dotata di ogni crisma di rappresentatività, possa risultare in concreto lesivo del principio di proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro e/o di sufficienza ad assicurare al lavoratore e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa; pertanto, il lavoratore che ritenga inadeguata per difetto la retribuzione contrattualmente prevista ha l'onere di indicare gli elementi da cui tale inadeguatezza risulta, mentre sul giudice che condivide la censura incombe uno specifico onere di motivazione; in tal senso il procedimento di verifica della compatibilità con l'art. 36 cost. impone di indagare l'esistenza di elementi che in concreto possano recuperare un giudizio di conformità" (Trib. Torino, 9 agosto 2019).

La Suprema Corte ha da ultimo ribadito che «Alla stregua dell'art. 36, primo comma, Cost. il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Di conseguenza, ove la retribuzione prevista nel contratto di lavoro, individuale o collettivo, risulti inferiore a questa soglia minima, la clausola contrattuale è nulla e, in applicazione del principio di

conservazione, espresso nell'art. 1419, secondo comma, cod. civ., il giudice adegua la retribuzione secondo i criteri dell'art. 36, con valutazione discrezionale. Ove, però, la retribuzione sia prevista da un contratto collettivo, il giudice è tenuto ad usare tale discrezionalità con la massima prudenza, e comunque con adeguata motivazione, giacché difficilmente è in grado di apprezzare le esigenze economiche e politiche sottese all'assetto degli interessi concordato dalle parti sociali» (tra le altre, Cass., 01/02/2006, n. 2245; Cass. 14.1.2021 n. 546).

\*\*\*

Fatta questa generale premessa, diversamente da quanto opinato dalla società appellata, la circostanza che la retribuzione riconosciuta dal datore di lavoro [ ] alla dipendente sia prevista da un CCNL, quale quello Servizi Fiduciari, sottoscritto da organizzazioni sindacali e datoriali di cui non è in contestazione la rappresentatività nel settore, non è di per sé sufficiente a far ritenere la misura di detta retribuzione *sic et simpliciter* conforme all'art. 36 Costituzione, ben potendo l'autorità giudiziaria dichiarare la nullità della clausola contrattuale del CCNL ove, sulla base di uno scrutinio improntato a particolare prudenza, risulti che detta retribuzione non sia proporzionata alla qualità e quantità del lavoro prestato, e/o insufficiente ad assicurare una esistenza libera e dignitosa al lavoratore.

Muovendo da tale premessa, il Collegio reputa di pervenire alla declaratoria di nullità dell'art. 23 CCNL Servizi Fiduciari, negata dal primo giudice, ritenendo tale conclusione oltre che frutto di una verifica consentita all'autorità giudiziaria, fondata sulle seguenti argomentazioni.

E' pacifico che, sulla base del CCNL Servizi Fiduciari, l'appellante, lavoratrice *full time* con mansioni di addetta al controllo accessi, fosse inquadrata al livello D (cui appartengono: *"i lavoratori, adibiti ad operazioni di media complessità, anche l'utilizzo di mezzi informatici per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. A titolo esemplificativo e non esaustivo: 1) Addetto all'attività per la custodia, la sorveglianza e la fruizione di siti ed immobili; ... 3) Addetto all'attività di controllo degli accessi, regolazione del flusso di persone e merci; ... 7) Addetto alle attività tecnico-organizzative per la custodia, la sorveglianza e la regolazione della fruizione dei siti ed immobili"*) e percepisse da [ ] una retribuzione lorda annua pari a euro 12.090,00 (euro 930 mensili lordi).

Ad avviso di questa Corte, detta retribuzione non risulta né proporzionata alla qualità e quantità del lavoro prestata dall'appellante, né sufficiente per garantire alla lavoratrice e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Nella formulazione di tale giudizio, ritiene il Collegio che sia innanzitutto significativo che, diversamente da quanto affermato da [ ] gli altri CCNL astrattamente applicabili al medesimo settore produttivo (ed in particolare: Multiservizi, Proprietari Fabbricati e Commercio), sottoscritti da OO.SS. parimenti rappresentative nel settore e contemplanti mansioni sovrapponibili a quelle svolte dall'appellante, garantiscano - ai lavoratori a tempo pieno, di pari anzianità e preposti allo svolgimento di mansioni analoghe - una retribuzione significativamente superiore a quella in concreto erogata all'appellata.

Il richiamo agli altri C.C.N.L. non ha, quindi, lo scopo di affermare l'esistenza di un principio di parità di trattamento, ma serve a verificare l'*adeguatezza* della retribuzione: il divario, infatti, rispetto a quanto l'appellante avrebbe percepito per lo svolgimento delle stesse mansioni, con lo stesso orario, in forza di altri contratti collettivi, è emblematico e idoneo a far cadere la presunzione di conformità all'articolo 36 Cost.

Il riferimento è all'attività di portierato e guardiania, prevista dal c.c.n.l. Multiservizi, firmato da Fise-Confindustria, Legacoopservizi, Confcooperative, Agci, Confapi e Filcams-Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs-Uil; dal ccnl Vigilanza privata e servizi fiduciari, firmato da Anvip, Assvigilanza, Univ e Filcams-Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs-Uil; dal ccnl portierato firmato da Confedilizia, Filcams-Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs-Uil.

La retribuzione corrisposta alla appellante (di circa 12.090,00 euro annui) risulta inferiore del 30,24% rispetto a quella di euro 17.330,46 riconosciute dal c.c.n.l. Multiservizi ai dipendenti del secondo livello; del 27,16% rispetto alla retribuzione di euro 16.599,05 lordi, attribuita dal c.c.n.l. proprietari di fabbricati al personale addetto a mansioni di vigilanza e controllo degli accessi nel livello D1; del 36,24% rispetto alla retribuzione di euro 18.959,64 lordi, che il c.c.n.l. terziario distribuzione e servizi riconosceva al sesto livello a cui fanno riferimento guardiani, custodi e portieri.

Il paragone con gli altri c.c.n.l. serve, pertanto, a valutare l'*adeguatezza* della retribuzione perché 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 nettamente superiore, grava la retribuzione in questione della presunzione contraria (ovvero di non essere conforme all'art. 36 Cost).

Nel procedere, dunque, al confronto tra trattamenti retributivi contemplati dai menzionati CCNL (dei quali non è contestata né l'astratta riferibilità ai medesimi settori contemplati dal CCNL Servizi Fiduciari, né la provenienza da associazioni parimenti rappresentative), questa Corte reputa che, diversamente da quanto invocato dall'appellata, non sia necessario fare riferimento alla retribuzione oraria o considerare il differente divisore orario contemplato dai singoli CCNL.

Al contrario, è sufficiente osservare che, pacificamente, nel periodo oggetto di causa, l'appellante è stata impiegata a tempo pieno presso [ ] senza ragionevole ed esigibile possibilità, pertanto, di integrare il proprio reddito svolgendo altre attività lavorative.

Nel porre in essere tale confronto, quindi, è inconferente la considerazione di altri redditi personali di cui i lavoratori siano eventualmente provvisti o potrebbero acquisire (tipo svolgendo *lavoro straordinario*), in quanto "finirebbe per determinare un'assurda disparità di trattamento per eguali prestazioni lavorative in funzione della diversa condizione patrimoniale dei soggetti che le rendono" (Cass., 5 aprile 1990, n. 2835), ovvero "dovendosi impedire, in ogni caso, lo sfruttamento del lavoratore" (Cass., 20 maggio 1986, n. 3369).

Nel raffrontare, quindi, la retribuzione percepita dall'appellante presso [ ] in forza del CCNL servizi fiduciari con quella prevista da altri CCNL per attività omogenee svolte da lavoratori di pari anzianità, è sufficiente considerare le previsioni che definiscono la retribuzione spettante al lavoratore impiegato a tempo pieno in mansioni analoghe, per il quale – come per la [ ] sia riscontrabile una situazione in cui le energie lavorative vengono poste integralmente a disposizione di un unico datore di lavoro.

Ai fini della corretta esecuzione di tale confronto, come già chiarito, non si può fare riferimento a tutti gli elementi e gli istituti retributivi che concorrono a formare il complessivo trattamento economico, ma si deve prendere in considerazione solo quelli che costituiscono il cosiddetto *minimo costituzionale*.

Ad avviso del Collegio, però, (come già affermato da questa Corte con sentenza n. 695/2021, rel. Bertoli), deve tenersi conto dell'anzianità di servizio del dipendente sul medesimo appalto e nel medesimo incarico, posto che la giusta retribuzione deve essere adeguata anche in proporzione all'anzianità di servizio acquisita, atteso che la prestazione di lavoro, di norma, migliora qualitativamente per effetto dell'esperienza (cfr, Cass. nn. 18584/2008 e 17399/2011).

Conseguentemente, occorre confrontare la retribuzione dell'appellante con quella prevista dal CCNL Multiservizi per i lavoratori di II livello (che abbiano una anzianità di servizio nelle mansioni di almeno 9 mesi), e non di primo livello, che contempla invece i neoassunti per i primi 9 mesi di servizio.

Applicati i menzionati principi risulta, pertanto, che la retribuzione riconosciuta alla appellante è nettamente inferiore (di circa 1/3) a quella prevista dagli altri CCNL di settore.

Non vengono considerati in tale confronto gli altri Ccnl, pure invocati da [ ] stipulati da OO.SS. che non risultano però inserite tra quelle maggiormente rappresentative.

Sulla scorta di tali dati, calcolati applicando i criteri sopra enunciati, è agevole rilevare che il riconoscimento di retribuzione lorda annua di euro 12.090,00 (pari ad euro 930 mensili lordi) per lo svolgimento *full time* di attività di

guardiania costituisce una retribuzione non proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato, posto che i “valori retributivi di mercato” fotografati dai CCNL Multiservizi, Commercio e Proprietari Fabbri per attività analoghe risultano, come visto, tutti sensibilmente superiori.

Il Tribunale non ha, invero, considerato il rilievo sollevato dalla lavoratrice (e non *ex adverso* smentito) secondo cui il c.c.n.l. Sezione Servizi Fiduciari era stato sottoscritto, almeno da FILCAMS – CGIL e UILTUCS LOMBARDIA, facendo affidamento sulla corretta applicazione dell’art. 27 del suddetto contratto che prevedeva il riconoscimento di un superminimo denominato *Conto Futuro Aumento* che andava ad incrementare la retribuzione mensile prevista.

Proprio la mancata applicazione di detta norma da parte di [ ] e il conseguente mancato riconoscimento del CFA, hanno portato le OO.SS. di Filcams – CGIL ed Uiltucs Lombardia a non firmare l’intesa raggiunta tra [ ] e [ ] parte uscente dall’appalto di [ ]

Alla luce di quanto accaduto in occasione del cambio di appalto, è agevole ritenere che il mancato accordo ci sarebbe stato anche al tavolo della stipulazione del c.c.n.l. se solo le predette sigle sindacali fossero state edotte dell’intendimento di parte datoriale.

Nella specie, quindi, la violazione dell’art. 36 Cost. non è il frutto di un reale incontro di volontà delle OO.SS. stipulanti, ma di una interpretazione (quella datoriale) che ha portato alla sensibile riduzione della retribuzione.

L’interpretazione dell’art. 27 data da [ ] comportando la diminuzione della retribuzione a causa del mancato riconoscimento dell’importo a titolo di Conto Futuro Aumento, ha quindi contribuito alla violazione dell’art. 36 Cost.

Come già rilevato da questa Corte nella citata sentenza n. 695/2021, alla carenza del requisito di proporzionalità, già di per sé sufficiente a sorreggere la declaratoria di nullità dell’art. 23 CCNL servizi fiduciari (cfr Cda Milano, n. 1885/2017, rel. Vitali, confermata da Cass., 06/12/2021, n. 38666), si aggiunge il rilievo di insufficienza della retribuzione corrisposta all’appellante.

In tal senso, è significativo ed, invero, difficilmente superabile il rilievo della difesa dell’appellante, secondo cui “applicando l’aliquota contributiva del 9,19% e quella fiscale del 23%, con il CCNL Servizi fiduciari si ottengono retribuzioni nette pari (...) ad € 650,29 (=930,00 x0,9081 x0,77) per il livello D (...) La somma netta che il CCNL Servizi Fiduciari assicura a un lavoratore a tempo pieno (pari a euro 650,29 netti, somma ottenuta applicando al lordo di euro 930,00 le ordinarie aliquote previdenziali e fiscali) è notevolmente inferiore all’importo che l’Istat ha individuato nel 2015 (e negli anni successivi) come soglia di povertà assoluta. Secondo l’Istat, l’indice assoluto di povertà (addirittura nell’anno 2015 nel Nord Italia per una persona che vive sola in un centro abitato di densità superiore a 250.000 persone) è pari a € 819,13”.

La retribuzione assicurata dal CCNL servizi fiduciari per un lavoratore a tempo pieno di livello D, come è l'appellante, non è pertanto idonea a consentire al dipendente di evitare di vivere in condizioni di povertà; circostanza, questa, che - unitamente al ritenuto *deficit* di proporzionalità tra retribuzione/quantità e qualità del lavoro prestato - vale ulteriormente fondare la declaratoria di nullità della clausola dell'art. 23 CCNL.

Le conclusioni non mutano quandanche si volesse prendere in considerazione la retribuzione oraria in quanto, nella specie, tutti i CCNL prevedono l'applicazione dello stesso divisore convenzionale (173) per le prestazioni c.d. *continue*.

Infatti, l'art. 32 del c.c.n.l. Multiservizi prevede un orario normale di 45 ore settimanali esclusivamente per 1. *custodi o guardiani diurni e notturni agli ingressi carrabili*; 2. *custodi o guardiani addetti a ingressi fieristici, museali ed altri edifici*; 3. *personale addetto ai servizi di primo intervento antincendio*; 4. *personale addetto al carico e scarico nell'attività interna di servizi*; 5. *personale addetto al controllo degli impianti e delle aree*. Non è, dunque, contemplato l'addetto al controllo accessi, quale, invece, era la

In relazione al c.c.n.l. Proprietari di Fabbricati, l'orario normale di 45 ore settimanali è stabilito per i portieri (inquadriati nel livello A1) e non per gli addetti all'attività di vigilanza (D1), per cui è previsto, proprio come nel c.c.n.l. Servizi Fiduciari, un normale orario di lavoro di 40 ore settimanali.

A proposito del requisito dell'*insufficienza*, una parte della dottrina, negando la possibilità di ancorare la valutazione della sufficienza della retribuzione a parametri soggettivi, quale la composizione della famiglia del lavoratore, e in critica alla personalizzazione della retribuzione, non ritiene decisiva l'utilizzazione del parametro degli indici di povertà assoluta pubblicati dall'ISTAT in quanto tiene conto appunto di situazioni familiari (e territoriali) contingenti e variabili.

Pertanto, ha tentato di individuare alcuni parametri *oggettivi* su cui basare la valutazione dell'*insufficienza* della retribuzione.

Una parte della dottrina, ad es., ha ritenuto che fosse rispettosa delle esigenze di certezza, di parità di trattamento, di standardizzazione e di rispetto di una vita libera e dignitosa una retribuzione che non andasse al di sotto del limite di reddito previsto dall'ordinamento per il riconoscimento della pensione d'inabilità civile: un istituto, questo, che, come riconosciuto dalla corte costituzionale (Corte cost., 20 luglio 2020, n. 152), sarebbe a salvaguardia di condizioni di vita *accettabili* della persona affetta da inabilità assoluta le quali s' intendono assicurate di per sé ove il reddito raggiunga la soglia suddetta. In definitiva, si tratta di €. 16.982,49 annue per il 2021, e quindi € 8,4 lordi orari per 168 ore settimanali.

A prescindere da tale interessante dibattito dottrinale e dalle attuali discussioni e progetti, di stampo eurocomunitario, finalizzati all'introduzione anche nel nostro paese del salario minimo legale, questa Corte ritiene che l'insufficienza retributiva denunciata in questa sede possa emergere in modo "intuitivo" dalla considerazione che i rispettivi importi netti, oltre ad essere inferiori – come detto – ai valori soglia ISTAT, risultano di gran lunga inferiori, ad es., al reddito di cittadinanza (il cui massimo importo mensile può raggiungere i 780,00 euro) nonché all'offerta «congrua» di lavoro – prevista dall'art. 4, comma 9-bis, dl. n. 4/2019, convertito con modificazioni in l. n. 26/2019 – che fa riferimento ad una retribuzione «superiore di almeno il 10 per cento del beneficio massimo fruibile da un solo individuo, inclusivo della componente ad integrazione del reddito dei nuclei residenti in abitazione in locazione», pari cioè a 858,00 euro mensili.

Né, infine, è fondato, ad avviso del Collegio, il rilievo per cui l'operazione condotta in questa sede si tradurrebbe nella violazione della libertà sindacale, garantita dall'art. 39 Cost.

Una volta verificato, infatti, che, come sopra visto, le previsioni dell'art. 23 del CCNL Servizi fiduciari non assicurano al lavoratore una retribuzione rispettosa dei requisiti dall'art. 36 Cost, e una volta conseguentemente appurata la nullità del medesimo art. 23 CCNL per contrasto con norma imperativa, in applicazione del principio di conservazione espresso dall'art. 1419, secondo comma, cod. civ., l'autorità giudiziaria che ne sia richiesta non può esimersi dall'individuare la retribuzione dovuta secondo i criteri dell'art. 36, in luogo di quella prevista.

L'operazione "sostitutiva", inevitabilmente discrezionale, dell'autorità giudiziaria è tuttavia limitata e circoscritta all'individuazione della misura adeguata della retribuzione e non incide su altri aspetti del CCNL individuato dalle parti come quello destinato a regolare il rapporto di lavoro.

A tali limitati fini, ad avviso del Collegio, non può considerarsi illegittimo il riferimento, come mero parametro esterno di quantificazione, alla misura della retribuzione minima prevista da un CCNL di settore diverso da quello scelto dalle parti ove detto diverso CCNL, oltre a essere stato sottoscritto da organizzazioni pacificamente munite dei requisiti di rappresentatività nello specifico settore (ed anzi, da organizzazioni che in buona parte hanno sottoscritto entrambi i CCNL), soddisfi anche - diversamente da quello Servizi Fiduciari - i requisiti dettati dall'art. 36 Cost.

A tale limitato fine, il Collegio reputa corretto il riferimento alla retribuzione prevista dal CCNL Multiservizi per i lavoratori di II livello - lo si ripete, quale mero parametro esterno di determinazione della retribuzione - sia pure con il correttivo della necessità di considerare solo gli elementi integranti il c.d. minimo costituzionale come sopra specificato.

La scelta del CCNL Multiservizi, anziché del CCNL Proprietari Fabbricati o CCNL commercio, pur inevitabilmente frutto di una valutazione discrezionale, è ad avviso del Collegio quella maggiormente ragionevole (vedi citata sentenza n. 695/2021), considerato che:

-detto CCNL rientra tra quelli indicati dal lavoratore nella propria domanda giudiziale quale possibile parametro di quantificazione della retribuzione;

-il medesimo CCNL, pur assicurando una retribuzione proporzionata e congrua al lavoratore, è quello che prevede gli importi inferiori, rispetto a quelli invece contemplati dal CCNL Commercio e Portierato, per la remunerazione di mansioni analoghe a quelle dell'appellante. Il parametro retributivo del CCNL multiservizi è pertanto quello che meno si discosta, pur adeguandoli al dettato costituzionale, dagli importi contemplati dal CCNL servizi Fiduciari;

-la declaratoria del II livello del CCNL Multiservizi è quella maggiormente affine, dal punto di vista descrittivo, a quella del livello D Servizi Fiduciari e meglio rispondente all'attività in concreto affidata all'appellante (puntualmente illustrata nel ricorso di primo grado, e non contestata).

Pertanto, la [ ] ha il diritto a percepire, ex art. 36 Cost. un trattamento retributivo che preveda una paga base annua parametrata a tredici mensilità della retribuzione spettante ad un lavoratore di pari anzianità di servizio inquadrato al secondo livello CCNL MULTISERVIZI. Conseguentemente, le somme dovute a tale titolo da [ ] all'appellante dovranno essere quantificate per sottrazione tra quanto dovuto alla lavoratrice in forza dell'odierno accertamento e quanto in concreto già erogato da [ ] in applicazione dell'art. 23 CCNL servizi fiduciari, in adesione ai conteggi (non specificamente contestati) elaborati dall'appellante, escluse le voci relative allo straordinario diurno e festivo.

Per queste ragioni, ogni ulteriore profilo di gravame assorbito, in riforma della sentenza impugnata, va accertato il diritto della [ ] a percepire un trattamento salariale non inferiore a quello previsto dal CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi per i lavoratori di 2° livello e, per l'effetto, [ ] dev'essere condannata a corrispondere all'appellante le differenze retributive pari a complessivi euro 12.397,37 oltre accessori come per legge dalle singole scadenze al saldo effettivo.

Le spese del grado sono poste a carico della parte soccombente e liquidate come da dispositivo, in ragione della controversia e delle tabelle dei compensi professionali di cui al DM n. 55 del 10 marzo 2014, come modificato dal decreto 8-3-2018, n. 37.

**P.Q.M.**

In riforma della sentenza n. 1697/2021 del Tribunale di Milano, dichiara il diritto della [redacted] percepire un trattamento salariale non inferiore a quello previsto dal CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi per i lavoratori di 2° livello e, per l'effetto, condanna [redacted] a corrispondere all'appellante le differenze retributive pari a complessivi euro 12.397,37 oltre accessori come per legge dalle singole scadenze al saldo effettivo;

condanna l'appellata al pagamento delle spese del doppio grado liquidate in euro 4.500,00 oltre spese generali ed accessori di legge.

Milano, 13 giugno 2022

IL PRESIDENTE  
(dott. Giovanni Picciau)

IL RELATORE  
(dott. Giovanni Casella)