

R.G. n. 9324/2022, 9326/2022 e 9327/2022

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO
Sezione del lavoro

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Milano, Luigi Pazienza, nel corso della
udienza del 21.06.2023;

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nelle controversie individuali di lavoro

tra



, rappresentati e difesi dall'Avv. G. Gianolla;

e



“ s.p.a.”, in persona del legale rappresentante pro-tempore, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Ezio Moro, Franco Toffoletto, Raffaele De Luca Tamaj e Gregorio Malta

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 18.10.2022 lo  ha convenuto in giudizio la  spa formulando le seguenti conclusioni: “ per i motivi tutti di cui in premessa,, accertarsi e dichiararsi la nullità/illegittimità degli artt. 23 e 24, titolo IX, Sezione Servizi Fiduciari, c.c.n.l. Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari per contrasto con l’art. 36 Cost.; - per l’effetto, accertarsi e dichiararsi, in applicazione dell’art. 36 Costituzione, , il diritto del ricorrente a percepire un trattamento salariale non inferiore a quello previsto dal c.c.n.l. Servizi di Pulizia – Aziende Industriali per i lavoratori inquadrati al secondo livello, o in subordine non inferiore a quello previsto dal c.c.n.l. Proprietari di fabbricati per i lavoratori inquadrati al livello D o in ulteriore subordine e quello previsto dal c.c.n.l. Terziario – Confcommercio per i lavoratori inquadrati al 6° livello o da altra retribuzione ritenuta di giustizia determinata in via equitativa; per l’effetto condannarsi la convenuta a corrispondere al ricorrente quanto dal medesimo verrà maturato a titolo di differenze retributive per i titoli di cui in premessa dal 15.07.2020 al riconoscimento del diritto dello stesso all’applicazione del trattamento salariale previsto dai c.c.n.l. indicati o di altra retribuzione ritenuta di giustizia. accertato e dichiarato, per i motivi di cui in



premessa, che al ricorrente dal 15.07.2020 è ordinato ed imposto dalla convenuta di prestare con continuità ed ininterrottamente un monte ore di lavoro oltre l'ordinario abnorme tale da superare i limiti circa l'orario di lavoro stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, di non osservare alcuna pausa durante l'espletamento dell'attività lavorativa e di lavorare senza il riposo di 11 ore consecutive, accertato e dichiarato che la prestazione del lavoro abnorme ha creato al ricorrente un danno da usura psicofisica e che lo stesso è in *re ipsa*, condannare la convenuta al risarcimento del danno da usura patito dal ricorrente e liquidabile in via equitativa, secondo i parametri indicati nel presente atto, nella misura di euro 12.350,00.- accertato e dichiarato, per i motivi di cui in premessa, che il ricorrente ha diritto a ricevere il pagamento dell'intera retribuzione per tutto il periodo di malattia ai sensi degli artt. 124 e 125 e 30 e 33 sez. Servizi Fiduciari del c.c.n.l. applicato, condannarsi la convenuta a pagare al ricorrente la somma di euro 345,44 a titolo di pagamento del c.d. periodo di carenza di malattia per i periodi indicati in narrativa. per i motivi tutti di cui in premessa, accertarsi e dichiararsi che il preavviso con il quale la datrice di lavoro comunica i turni e gli orari di lavoro al ricorrente è eccessivamente ristretto e quindi lesivo degli artt. 1375 e 1175 c.c.; per l'effetto condannarsi la convenuta a rendere edotto il ricorrente dei rispettivi turni ed orari di lavoro con cadenza mensile. Con vittoria di spese da distrarsi “.



Con ricorso depositato il 18.10.2022 [REDACTED] ha convenuto in giudizio la [REDACTED] spa formulando le seguenti conclusioni: “ per ii motivii ttutti dii cuii in premessa , accertarsi e dichiararsi la nullità/illegittimità degli artt. 23 e 24, titolo IX, Sezione Servizi Fiduciari, c.c.n.l. Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari per contrasto con l’art. 36 Cost.; per l’effetto, accertarsi e dichiararsi, in applicazione dell’art. 36 Costituzione, il diritto del ricorrente a percepire un trattamento salariale non inferiore a quello previsto dal c.c.n.l. Servizi di Pulizia – Aziende Industriali per i lavoratori inquadrati al secondo livello, o in subordine non inferiore a quello previsto dal c.c.n.l. Proprietari di fabbricati per i lavoratori inquadrati al livello D o in ulteriore subordine e quello previsto dal c.c.n.l. Terziario – Confcommercio per i lavoratori inquadrati al 6° livello o da altra retribuzione ritenuta di giustizia determinata in via equitativa; per l’effetto condannarsi la convenuta a corrispondere al ricorrente quanto dal medesimo verrà maturato a titolo di differenze retributive per i titoli di cui in premessa dal 01.08.2021 al riconoscimento del diritto dello stesso all’applicazione del trattamento salariale previsto dai c.c.n.l. indicati o di altra retribuzione ritenuta di giustizia. accertato e dichiarato, per i motivi di cui in premessa, che al ricorrente dal 01.08.2021 è ordinato ed imposto dalla convenuta di prestare con continuità ed ininterrottamente un monte ore di lavoro oltre l’ordinario abnorme tale da superare i limiti circa l’orario di lavoro stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, di non osservare alcuna pausa durante l’espletamento dell’attività lavorativa e di lavorare senza il riposo di 11 ore



consecutive, accertato e dichiarato che la prestazione del lavoro abnorme ha creato al ricorrente un danno da usura psicofisica e che lo stesso è in *re ipsa*, condannare la convenuta al risarcimento del danno da usura patito dal ricorrente e liquidabile in via equitativa, secondo i parametri indicati nel presente atto, nella misura di euro 6.650,00. accertato e dichiarato, per i motivi di cui in premessa, che il ricorrente ha diritto a ricevere il pagamento dell'intera retribuzione per tutto il periodo di malattia ai sensi degli artt. 124 e 125 e 30 e 33 sez. Servizi Fiduciari del c.c.n.l. applicato, condannarsi la convenuta a pagare al ricorrente la somma di euro 178,13 a titolo di pagamento del c.d. periodo di carenza di malattia per i periodi indicati in narrativa. per i motivi tutti di cui in premessa, accertarsi e dichiararsi che il preavviso con il quale la datrice di lavoro comunica i turni e gli orari di lavoro al ricorrente è eccessivamente ristretto e quindi lesivo degli artt. 1375 e 1175 c.c.; per l'effetto condannarsi la convenuta a rendere edotto il ricorrente dei rispettivi turni ed orari di lavoro con cadenza mensile. Con vittoria di spese da distrarsi".

Con ricorso depositato il 18.10.2022 la [REDACTED] ha convenuto in giudizio la [REDACTED] spa formulando le seguenti conclusioni: " per ii mottivi ttuttiti di cui in premessa, , accertarsi e dichiararsi la nullità/illegittimità degli artt. 23 e 24, titolo IX, Sezione Servizi Fiduciari, c.c.n.l. Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari per contrasto con l'art. 36 Cost.; - per l'effetto, accertarsi e dichiararsi, in applicazione dell'art. 36 Costituzione, , il diritto della ricorrente a percepire un trattamento salariale per il periodo dal 25.02.2022 al 24.08.2022 durante il



quale ha lavorato alle dipendenze della convenuta non inferiore a quello previsto dal c.c.n.l. Servizi di Pulizia – Aziende Industriali per i lavoratori inquadrati al secondo livello e quindi pari ad euro 2.571,25, o in subordine non inferiore a quello previsto dal c.c.n.l. Proprietari di fabbricati per i lavoratori inquadrati al livello D e quindi pari ad euro 953,06 o in ulteriore subordine e quello previsto dal c.c.n.l. Tezriario – Confcommercio per i lavoratori inquadrati al 6° livello e quindi pari ad euro 2.529,79 o da altra retribuzione ritenuta di giustizia determinata in via equitativa; per l'effetto condannarsi la convenuta a corrispondere alla ricorrente quanto dalla medesima maturato a titolo di differenze retributive per i titoli di cui in premessa e nella misura indicata al paragrafo che precede. Con vittoria di spese da distrarsi”.

Si costituiva in giudizio la  spa in tutte le controversie chiedendo il rigetto delle domande.

A seguito del fallimento del tentativo di conciliazione, questo Giudice ha disposto la riunione dei procedimenti per la evidente connessione sussistente tra le tre cause.

La domanda di adeguamento della “ retribuzione base” è fondata e merita di essere accolta, mentre devono essere rigettate le domande residue.

Dalla documentazione prodotta si evince che i ricorrenti sono stati assunti dalla convenuta per svolgere le mansioni di “addetto all’insieme delle attività e delle operazioni che comportano l’esercizio anche promiscuo e/o sussidiario della



sorveglianza e/o della custodia, controllo accessi, reception, assistenza clienti, ricevimento e smistamento corrispondenza e plichi o delle singole operazioni comunque rientranti nel predetto novero” e sono stati inquadrati nell’ambito del livello D con la qualifica di addetti alle “attività di reception “ c.c.n.l. Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari- Sezione Servizi Fiduciari. Lo [REDACTED] è stato assunto dalla resistente in data 15.07.2020 con un contratto a tempo indeterminato a tempo pieno; il [REDACTED] è stato assunto con un contratto a tempo indeterminato a tempo parziale al 82,5% pari a 33 ore settimanali in data 1.08.2021 e la [REDACTED] con un contratto a termine in data 25.02.2022 (il rapporto di lavoro della [REDACTED] è cessato in data 24.08.2022).

I ricorrenti pongono con la prima domanda un problema di compatibilità delle disposizioni di cui agli artt. 23 e 24 sezione Servizi Fiduciari del contratto collettivo Vigilanza privata con l’art. 36 della Costituzione, in quanto l’importo lordo di Euro 950,00 previsto da tali disposizioni contrattuali considerato per tredici mensilità non assicurerebbe una vita libera e dignitosa.

Sulla tematica della adeguatezza della retribuzione occorre ricordare che l’art. 23, par. 3, della Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo del 1948 stabilisce che “ogni individuo ha diritto ad una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a lui stesso e alla sua famiglia una esistenza conforme alla dignità umana ed integrata, se necessario, da altri mezzi di protezione sociale”, mentre la Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea riconosce (art. 31, par. 1) il diritto di ogni lavoratore a “condizioni di lavoro



sane, sicure, dignitose”. L' art 36 comma 1 della Costituzione ponendosi nel solco di tale indirizzo ermeneutico stabilisce che “Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e *in ogni caso* sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”. L'art. 36 Cost. comprende in sé il principio della proporzionalità e quello della sufficienza della retribuzione. Il principio della proporzionalità è legato alla funzione corrispettiva, e più precisamente al sinallagma contrattuale, mentre il principio della sufficienza è espressione della funzione sociale della retribuzione e, quindi, del valore sociale attribuito al lavoro dalla Carta costituzionale. Si tratta di due momenti congiunti in una nozione unitaria di retribuzione che tiene insieme le due funzioni, rispondenti rispettivamente a una logica economicistica e ad una logica sociale. L'unitarietà della nozione emerge dalla stessa lettera dell'art. 36 Cost. ed in modo particolare dalla locuzione “e in ogni caso”, che tiene insieme il profilo della proporzionalità a quello della sufficienza.

Tale espressione è stata interpretata come finalizzata ad attribuire alla “sufficienza” la funzione di correttivo della “proporzionalità” nel senso che la retribuzione dovesse essere comunque sufficiente anche quando la prestazione non fosse esigibile (ad esempio, per festività o ferie) oppure fosse impossibile a causa di malattia, infortunio, gravidanza. In realtà, la locuzione “e in ogni caso”, se letta in correlazione all'esigenza di assicurare al lavoratore e anche alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa, sembra che faccia



riferimento a qualcosa di diverso e più ampio, nel senso che la retribuzione, che deve essere proporzionata, non può non essere sempre sufficiente in tutte quelle ipotesi in cui, a causa dell'estrema modestia del valore della prestazione lavorativa, l'applicazione del principio proporzionalistico rischia la individuazione di un compenso talmente basso da non consentire al lavoratore di soddisfare le proprie necessità esistenziali che non coincidono con quelle meramente alimentari. Questa lettura sicuramente meglio risponde al dettato della norma costituzionale.

L'attuazione per via giurisprudenziale dell'art. 36 Cost. ha comportato la elaborazione del concetto di retribuzione "adeguata" utilizzando come parametro le tariffe salariali dei contratti collettivi nazionali della categoria affine. Il richiamo al contratto collettivo non ha comportato alcuna normativizzazione del parametro, né l'attribuzione di efficacia erga omnes alla regolazione collettiva: ciò avrebbe determinato la violazione dell'art. 39, comma 4, Cost. nella sua valenza impeditiva. Il contratto collettivo è stato utilizzato solo quale parametro esterno, ai fini del giudizio di adeguatezza della retribuzione quanto a proporzionalità e sufficienza, ed è stato solitamente individuato in base a regole di esperienza, senza nessun automatismo. Tali concetti sono stati ribaditi costantemente dalla giurisprudenza: ai fini del giudizio di adeguatezza della retribuzione dei lavoratori subordinati ai principi di proporzionalità e sufficienza, la valutazione deve essere compiuta sulla base del solo art. 36 Cost. e con riferimento al singolo rapporto individuale. Il giudice



del merito può assumere come criterio orientativo un contratto collettivo non vincolante per le parti, può fare riferimento agli importi previsti da un contratto collettivo locale o anche aziendale. In tale operazione, il giudice non è vincolato ad alcun automatismo e apriorismo, ad alcuna gerarchia fra contratti di diverso livello (l'inderogabilità opera solo nei confronti delle clausole difformi dei contratti individuali, ai sensi dell'art. 2077 cc) né a un principio di parità di trattamento tra lavoratori, non desumibile dall'art. 36 Cost, salvi ovviamente i principi legali di non discriminazione e il rispetto delle regole di condotta negoziale secondo correttezza e buona fede.

“ 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).



Il giudizio di sufficienza della retribuzione ex art. 36 Cost. deve essere effettuato rispetto alla retribuzione nel suo complesso e non alle singole componenti (Cfr. Cass. 470/2002): secondo la giurisprudenza costante della Suprema Corte condivisa da questo Giudice vi sono delle componenti aggiuntive non riferibili al principio costituzionale di talché sono esclusi gli scatti di anzianità (ex plurimis Cass. 11881/1990), le mensilità aggiuntive oltre la tredicesima mensilità (ex plurimis Cass. 6273/1987, Cass. 10465/2000), le indennità accessorie, mentre normalmente è sufficiente la paga base e la contingenza "a meno che anche la valutazione di altri istituti contrattuali sia dimostrata essenziale e imprescindibile per rendere la retribuzione adeguata e giusta ai sensi della norma costituzionale"" (Cass. 3749/2000; Cass. n. 27138/2013 secondo cui la giusta retribuzione è "costituita dai minimi retributivi stabiliti per ciascuna qualifica dalla contrattazione collettiva, e con esclusione dei compensi aggiuntivi, degli scatti di anzianità e delle mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima", con esclusione delle voci retributive "tipicamente contrattuali"). Per quanto riguarda il contratto collettivo da prendere quale riferimento, costituisce, infatti, principio consolidato quello secondo il quale il ricorso al criterio della categoria economica di appartenenza del datore di lavoro, fissato dall'art. 2070 cod. civ., è consentito al solo fine di individuare il parametro della retribuzione adeguata ex art. 36 Cost., quando non risulti applicata alcuna contrattazione collettiva ovvero sia dedotta l'inadeguatezza



della retribuzione contrattuale ex art. 36 Cost. rispetto all'effettiva attività lavorativa esercitata (Cfr. Cass. 11372/2008).

Occorre subito chiarire, dunque, un aspetto rilevante e cioè che la domanda dei lavoratori non va interpretata come una mera richiesta di declaratoria di illegittimità di una norma contrattuale o di applicazione di un contratto collettivo in sostituzione di quello applicato dalla società resistente, ma si sostanzia nella necessità di verificare se la retribuzione riconosciuta sia adeguata al minimo costituzionale di cui all'art. 36 Cost. Il c.d. principio di sufficienza che i ricorrenti pongono in discussione impone che con la retribuzione di base al lavoratore venga assicurato non solo un minimo vitale, ma anche il raggiungimento di un tenore di vita socialmente adeguato.

Il principale parametro di riferimento utilizzabile per la verifica in questione è costituito dai minimi salariali previsti dai contratti collettivi, ma è tuttavia ammissibile l'utilizzo da parte del Giudice di diversi criteri quali l' equità, il tipo e la natura dell' attività svolta, il confronto con situazioni analoghe, le condizioni di mercato. Va innanzitutto superata la difesa principale della convenuta che postula la automatica infondatezza delle pretese attoree in ragione della presunzione di conformità alla Costituzione dei trattamenti salariali previsti dai contratti collettivi nazionali del lavoro e del legittimo affidamento sugli stessi da parte del datore di lavoro. La difesa della convenuta giustifica il suo diniego sul fatto che il CCNL Dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privati e servizi fiduciari - Sezione Servizi Fiduciari è



applicato a livello nazionale ed è stato sottoscritto dalla CGIL e dalla CISL, ossia dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Non è sicuramente sufficiente ad escludere la legittimità del controllo giudiziale sul rispetto di tale limite il fatto pacifico che, per dare un contenuto concreto al principio costituzionale in questione, laddove si tratta di determinare la giusta retribuzione in relazione ad un singolo rapporto di lavoro a cui le previsioni collettive non siano direttamente applicabili, la giurisprudenza faccia riferimento proprio alla contrattazione collettive: infatti spesso ciò avviene anche in sede legislativa (ad esempio l'art. 1, comma 1, dl n. 338/1989, n. 338 convertito con modificazioni nella legge n. 389/1989 in materia contributiva).

Tale consolidato orientamento giurisprudenziale e le scelte legislative citate si fondano su una presunzione di conformità delle previsioni collettive ai principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza che ha la sua giustificazione nella presunzione di adeguatezza delle scelte sindacali agli interessi dei lavoratori ed è motivata dalla rappresentatività e dalla conoscenza del mondo del lavoro pacificamente riconosciute a tali organizzazioni.

Tuttavia tale presunzione negli ultimi anni ha iniziato a vacillare non solo con il moltiplicarsi dei cosiddetti contratti "pirata", ma soprattutto in ragione di una politica economica che ha perseguito, attraverso lo strumento della riduzione dei salari e degli stipendi, il fine legittimo di favorire la competitività del



sistema economico. Su un recente articolo del Corriere della Sera sono apparsi dei grafici che spiegano in modo inequivocabile come sono cambiati dal 2019 al 2022 i “costi unitari del lavoro”, cioè il costo del lavoro, espresso in quantità di euro, per ogni tot di valore prodotto: da tali prospetti si evince che l'Italia, dopo Grecia e Cipro, è il Paese dell' “area Euro” nel quale i costi unitari del lavoro sono cresciuti meno. Questa precisa opzione politico-economica non ha sicuramente incontrato un deciso contrasto da parte delle organizzazioni sindacali in determinati settori come quello dei servizi. Nella nota dell'Ocse recentemente pubblicata si legge che l'Italia è il Paese che ha registrato il calo dei salari reali più forte tra le principali economie Ocse. Alla fine del 2022, i salari reali in Italia erano calati del 7,5% rispetto al periodo precedente la pandemia contro una media Ocse del 2,2%. In base alle proiezioni Ocse in Italia i salari nominali aumenteranno del 3,7% nel 2023 e del 3,5% nel 2024, mentre l'inflazione dovrebbe attestarsi al 6,4% nel 2023 e al 3% nel 2024. Secondo tale rapporto, la perdita di potere d'acquisto ha un impatto più forte sulle famiglie a basso reddito, che hanno una minore capacità di far fronte all'aumento dei prezzi attraverso il risparmio o l'indebitamento. Come sottolinea il rapporto, il calo dei salari è stato maggiore ai livelli più bassi delle retribuzioni, dove la flessione in Italia tra il primo trimestre 2022 e il primo trimestre di questo anno ha raggiunto il 10,3% (Ocse -3,5%), il dato peggiore dopo il -13,9% della Lettonia, mentre per i salari medi



il calo è stato del 7,5% e per le paghe più elevate del 6%, comunque sempre sopra le medie Ocse (rispettivamente 3,8% e 4,8%).

Da questi dati non si può che arguire la necessità di tener ben separati i principi della proporzionalità e della sufficienza cui fa riferimento la norma costituzionale di cui all'art. 36 rispetto alla volontà delle parti sociali che si esprime nella contrattazione collettiva. Infatti lo stesso rapporto Ocse citato auspica per l'Italia che il contributo delle organizzazioni sindacali attraverso il rinnovo dei contratti collettivi e del legislatore attraverso lo strumento del salario minimo legale possa invertire l'orientamento descritto decisamente negativo. Alla luce, dunque, di questo processo di progressiva erosione della forza contrattuale delle organizzazioni sindacali la verifica del rispetto nel caso concreto dei criteri della proporzionalità e della sufficienza non può esaurirsi nell'accertamento del contenuto della volontà delle sigle sindacali cristallizzata nei testi contrattuali, essendo doveroso per il Giudice, in ragione dell'indubbia preminenza della Costituzione nella gerarchia delle fonti del diritto, mettere in discussione tale volontà.

Pertanto non può affatto escludersi a priori 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 di cui deve costituire il corrispettivo e/o di sufficienza ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Il lavoratore che ritenga inadeguate le



retribuzioni contrattualmente previste ha dunque l'onere di indicare gli elementi da cui si evince tale inadeguatezza, ovvero di fornire la prova contraria alla predetta presunzione di conformità delle previsioni collettive ai principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza.

Per tale operazione ermeneutica occorre tuttavia procedere ad un ampliamento del novero dei possibili indici da utilizzare che non possono essere rappresentati solo dall'importo della retribuzione prevista per mansioni analoghe da altri contratti collettivi. Un primo indice rilevante è rappresentato dal tasso soglia di povertà, definito dall'Istat 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", specificando che "una famiglia è assolutamente povera se sostiene una spesa mensile per consumi pari o inferiore a tale valore monetario". Appare evidente, tuttavia, che tale soglia non può ex se identificare in modo assoluto l'importo idoneo ad "assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa", in quanto si tratta di un importo che consente di affrontare le spese valutate come minime ed essenziali.

Gli altri criteri che si sono affiancati a tali due indici hanno in comune il fatto di consistere in un valore monetario scelto dal legislatore a vari fini, ma con la chiara intenzione di stabilire il discrimine tra reddito sufficiente e insufficiente per le esigenze fondamentali della vita. In alcuni casi, questi



indici contengono valori retributivi. È così per il cd. minimale contributivo INPS di cui all'art. 7 comma 1 d.l. n. 463/1983, convertito con modificazioni nella legge n. 638/ 1983, il quale stabilisce che “il limite minimo di retribuzione giornaliera, ivi compresa la misura minima giornaliera dei salari medi convenzionali, per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale non può essere inferiore al 7,50% (elevato a 9,50% dall'art. 1 comma d.l. n. 338/1989) dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio di ciascun anno”.

La lettura dell'art. 1 comma 1 del d.l. n. 338/1989, convertito nella legge n. 389/1989, non ammette dubbi sul fatto che tale norma aggancia il calcolo della contribuzione alla retribuzione costituzionalmente adeguata. Laddove stabilisce che “la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione d'importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo”, la disposizione di cui all'art. 1 realizza, infatti, una scelta del tutto analoga a quella compiuta all'art. 7 comma 4 d.l. 248/2007 che costituisce pacificamente un'applicazione dell'art. 36 Cost. in ambito cooperativistico. Nel decidere che la contribuzione deve avere un ammontare minimo corrispondente ad una



soglia minima di valore del lavoro umano ed affidarne l'individuazione ai soggetti le cui scelte godono della presunzione di conformità all'art. 36 Cost., il legislatore ha dimostrato chiaramente la sua volontà di identificare detta soglia nella giusta retribuzione di cui a tale precetto costituzionale. Con l'art. 7 citato il legislatore previdenziale ha compiuto un passo ulteriore che non è ancora avvenuto nell'ambito dei rapporti di lavoro, ossia ha individuato un importo retributivo minimo su cui calcolare la contribuzione, così limitando l'operatività del rinvio alla contrattazione collettiva ed all'autonomia individuale ai soli casi in cui essi conducano ad un risultato migliore ovvero ad un importo retributivo superiore a quello minimo legale. (Cfr. le argomentazioni condivisibili della sentenza del Tribunale di Torino n. 1294 del 2022).

Nel porre un tale limite alla possibilità, che sarebbe altrimenti astrattamente illimitata, della contrattazione collettiva di orientarsi verso il basso nell'individuazione della retribuzione, il legislatore con un meccanismo simile a quello con cui opererebbe un salario minimo legale, ha di fatto scelto direttamente l'ammontare minimo che deve avere la retribuzione per risultare adeguata rispetto al precetto costituzionale. Il fatto che l'art. 7 citato riguarda il solo ambito contributivo e dunque non impone al datore di lavoro alcun obbligo di pagare al lavoratore una retribuzione corrispondente quanto meno al minimale contributivo ivi previsto non priva tale norma del significato che ad essa deriva dal suo rapporto con il rinvio alla contrattazione collettiva di cui all'art. 1 comma 1 d.l. n. 338/1989 e, attraverso di esso, con l'art. 36 Cost.



e consente di farne un importante punto di riferimento nel processo logico di verifica della rispondenza di una retribuzione concreta al precetto costituzionale.

Tra i valori reddituali non espressi in termini retributivi, ma che comunque assurgono ad utile indice di individuazione della soglia di sufficienza della retribuzione, occorre citare la soglia di reddito che non deve essere superata per poter accedere alla pensione di inabilità civile cui all'art. 12 l. 118/1971. Anche in questo caso la sua rilevanza è evidente: se il legislatore ritiene che chi percepisce un reddito inferiore a tale soglia si trova in stato di bisogno e dunque merita il beneficio assistenziale in questione, ciò significa che un reddito inferiore ad essa non può ritenersi sufficiente per le esigenze fondamentali della vita. Anche l'ammontare del reddito di cittadinanza costituisce un indice significativo. La scelta quantitativa compiuta dal legislatore nell'introdurre tale misura di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale offre comunque una importante indicazione di quale sia il reddito minimo necessario a sostenere le spese essenziali (Cfr. la sentenza già citata del Tribunale di Torino n. 1294 del 2022).

Gli indici rinvenuti dal reddito di cittadinanza, dalla naspi o dalla cassa integrazione sono rilevanti ma non decisivi, in quanto si tratta di provvidenze meramente assistenziali finalizzate a garantire quel reddito minimale idoneo ad assicurare il soddisfacimento dei bisogni alimentari dell'individuo. Occorre



sempre tenere bene a mente che il concetto di “bisogni alimentari ” non può riempire di contenuto in modo esaustivo la nozione costituzionalmente rilevante di “esistenza libera e dignitosa”. La esistenza libera e dignitosa necessita di un quid pluris in termini economici che non può coincidere con gli emolumenti garantiti da prestazioni assistenziali e previdenziali che presuppongono, peraltro, una situazione di inoccupazione lavorativa.

Venendo, pertanto, all’esame della documentazione prodotta, va rilevato che la declaratoria del livello D fa riferimento ai “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”. L'esame delle buste paga prodotte dai lavoratori evidenzia che i ricorrenti (con la eccezione del  titolare di un contratto part time) hanno percepito, per tredici mensilità, la retribuzione derivante dall'applicazione all'orario contrattuale a tempo pieno di 40 ore settimanali della retribuzione di € 930 mensili e con la sola aggiunta di € 20 mensili.

Ebbene, nel caso di specie, la retribuzione erogata in concreto ai ricorrenti appare inadeguata. Sul punto occorre evidenziare che sono inserite nei listini paga le maggiorazioni per lavoro straordinario e notturno, la “indennità fasiv” ed il trattamento integrativo ex lege 21/2020 che non rientrano nella valutazione del minimo costituzionalmente garantito. L’importo da considerare per il livello D riconosciuto a tutti i ricorrenti non deve inoltre comprendere il rateo tfr. Al trattamento di fine rapporto è infatti riconosciuta



natura di retribuzione differita, escludendosi la configurazione di risparmio forzoso in senso tecnico del lavoratore, poiché fino al momento dell'erogazione le somme contabilmente accantonate appartengono al datore di lavoro. Rispetto ad esso il diritto del lavoratore nasce solo al momento della cessazione del rapporto (salva la possibilità di anticipazioni parziali), che costituisce elemento della fattispecie costitutiva e non termine di adempimento, sussistendo in precedenza meri accantonamenti contabili. Solo con riferimento al  va considerata, invece, nella nozione di retribuzione minimale corrisposta anche la "indennità di funzione", dal momento che si tratta di un emolumento retributivo privo di adeguata copertura normativa e che è stato erogato sicuramente dalla società convenuta al fine precipuo di integrare la retribuzione base considerata oltremodo bassa. Per i lavoratori con un reddito basso lo Stato italiano è intervenuto con il trattamento integrativo di cui alla l. 21/20 che non è un elemento retributivo: si tratta di un elemento di assistenza al reddito che, non avendo una matrice retributiva, non può essere considerato ai fini della individuazione del reddito minimale percepito dai ricorrenti.

Occorre, inoltre, precisare che in tale operazione di comparazione deve essere considerato il dato retributivo lordo o netto a seconda del parametro impiegato per la comparazione. A tal proposito i parametri che vengono in rilievo sono costituiti, per un verso, dagli importi lordi come la retribuzione degli altri CCNL, il minimale contributivo INPS di cui all'art. 7 comma 1 d.l. n.



463/1983, la soglia di reddito che non va superata per avere diritto alla pensione di inabilità civili, i quali vanno, dunque, messi a confronto con la retribuzione annua lorda; per altro verso, da valori netti come il tasso soglia di povertà, in quanto riferito all'importo necessario ad acquistare i beni e servizi rientranti nel paniere minimo di spesa; il reddito di cittadinanza, che viene quantificato direttamente senza oneri fiscali e contributivi; la retribuzione dell' "offerta congrua", che l'art. 25 d.lvo n. 150/2015 indica in quella "superiore di almeno il 10 per cento rispetto al beneficio mensile massimo fruibile da un solo individuo, inclusivo della componente ad integrazione del reddito dei nuclei residenti in abitazione in locazione, riproporzionata in base all'orario di lavoro previsto nel contratto individuale di lavoro" i quali, per contro, richiedono la determinazione della retribuzione annua netta.

Orbene, muovendo in primis dalla comparazione della retribuzione percepita e quella prevista dai contratti collettivi cui ha fatto riferimento la difesa dei ricorrenti nei ricorsi, non possono esservi dubbi sulla corrispondenza delle stesse con quelle del VI° livello CCNL terziario, Multiservizi e Portierato. Ovviamente per fare la comparazione si deve prima stabilire il livello di inquadramento dei diversi contratti collettivi che si prenderà come riferimento. Per quanto concerne il Multiservizi occorre prendere a riferimento il 2° livello che è quello dei dipendenti che svolgono, come i ricorrenti, "attività di controllo di locali, accessi, aree delimitate, apparecchiatura con strumenti



preregolati e/ predisposti” da almeno nove mesi (art. 10, classificazione del personale): come risulta dalle tabelle salariali la retribuzione annua lorda per un dipendente di 2° livello è pari ad euro 16.680,30 (1.283,10*13). Per quanto concerne il CCNL dei Proprietari di fabbricati va considerato il livello D1 che è quello dei dipendenti che svolgono mansioni di vigilanza e controllo degli accessi (art. 18): come risulta dalle tabelle salariali la retribuzione annua lorda per un dipendente di livello D1 è pari ad euro 16.594,11 (1.276,47*13). Per quanto concerne il Terziario – Confcommercio occorre prendere a riferimento il 6° livello che è quello dei dipendenti che svolgono, come il ricorrente, attività di portiere (art. 113, punto 13): come risulta dalle tabelle salariali la retribuzione annua lorda per un dipendente di 6° livello è pari ad euro 18.303,22.

La retribuzione annua lorda percepita dai ricorrenti è pari ad euro 12.350,00 (950,00*13) ed è quindi inferiore del 25,9% rispetto a quella prevista dal c.c.n.l. Multiservizi, del 25,57% rispetto a quella prevista dal Proprietari di fabbricati e del 32,52% rispetto a quella prevista dal c.c.n.l. Terziario – Confcommercio. Si tratta, dunque, di uno scostamento tra la retribuzione erogata ai ricorrenti e quella che egli avrebbe percepito per lo svolgimento delle stesse mansioni con lo stesso orario di lavoro in forza degli altri contratti collettivi applicabili la cui consistenza è certamente idonea a far cadere la presunzione di conformità all'art. 36 di cui la prima gode per essere prevista da un contratto collettivo sottoscritto da organizzazioni sindacali che possono qualificarsi come



maggiormente rappresentative. La circostanza che nello stesso periodo e con riferimento alle stesse mansioni e allo stesso orario di lavoro altri tre contratti collettivi dotati della stessa rappresentatività indichino retribuzioni superiori, in media, di ben oltre un quarto, pone seriamente in crisi la presunzione di proporzionalità e sufficienza. La conclusione non muta ove il raffronto venga effettuato con la retribuzione prevista dall'art. 7 comma 1 d.l. 463/1983 per il minimale contributivo. La circolare Inps n. 9/2020 stabilisce, invero, la soglia del minimale contributivo in riferimento ai lavoratori a tempo parziale prevedendo per questi una retribuzione oraria minima pari ad € 7,35.

A conclusioni diverse si perviene operando il confronto tra l'ammontare retributivo netto erogato ai ricorrenti ed il tasso soglia di povertà assoluta. I ricorrenti hanno fatto riferimento al tasso soglia di povertà assoluta per un cittadino senza familiari conviventi di età compresa tra 18 e 59 anni che viva in un'area metropolitana del Nord, documentando che nel 2021 il suo importo era di € 776,70. Il confronto tra gli importi retributivi netti percepiti dai lavoratori ed il tasso soglia di povertà dimostra in modo evidente che la retribuzione netta mensile di Euro 874,00 percepita dai ricorrenti è di poco superiore. Tuttavia va ricordato nuovamente che il salario mensile non è funzionale ad eliminare solo il bisogno alimentare, ma ad assicurare al lavoratore una esistenza libera e dignitosa. E' evidente allora che i lavoratori si trovano in una condizione di povertà relativa. In sintesi siamo di fronte al noto fenomeno del c.d. "lavoro povero", ossia di soggetti che pur lavorando per l'intero anno a



tempo pieno si trovano comunque in una condizione di povertà relativa. Lo stipendio percepito non assicura la incolumità dalla povertà.

Inoltre va osservato che pacificamente, nel periodo oggetto di causa, i ricorrenti sono stati impiegati a tempo pieno presso la convenuta, senza avere alcuna possibilità, pertanto, di integrare il loro reddito svolgendo altre attività lavorative: anzi hanno svolto in modo costante lavoro straordinario (ed il  lavoro supplementare). Nel porre in essere tale confronto, quindi, è inconferente la considerazione di parte resistente circa la sussistenza di altri redditi personali di cui i lavoratori siano eventualmente provvisti o che potrebbero acquisire (svolgendo ad esempio 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).

L'inadeguatezza della retribuzione con particolare riferimento al principio di sufficienza è oggettiva, se solo si considera che l'impegno lavorativo non solo è defaticante (circa dieci ore al giorno per sei giorni alla settimana) ma è tale da rendere impossibile lo svolgimento di altre attività lavorative. Inoltre, la relativa retribuzione non è idonea a consentire al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa, che non si traduce nel mero diritto alla sopravvivenza. Tale inidoneità emerge in maniera oggettiva se solo si



considera che la retribuzione per un'attività lavorativa deve consentire al lavoratore ed alla sua famiglia di abitare in una casa dignitosa (si pensi ai costi degli affitti o agli importi di eventuali mutui), di provvedere alle spese connesse all'abitazione (luce, gas acqua, riscaldamento, rifiuti urbani), di provvedere al necessario in termini di cibo e di abbigliamento, di provvedere alle spese di studio dei figli, di consentire il godimento anche di momenti di svago e di vacanza necessari per un benessere anche psicologico. (cfr. la sentenza della Corte di Appello di Milano n. 961 del 5.01.2023).

Ed allora non vi è alcun dubbio che un importo di settecento, ottocento euro netti al mese (poco più di cinque euro netti all'ora) è insufficiente perché garantisce appena la sopravvivenza ad una famiglia mononucleare. Conseguentemente, come già condivisibilmente affermato dalla Suprema Corte con la sentenza n. 695/2021, “la retribuzione assicurata dal CCNL servizi fiduciari per un lavoratore a tempo pieno di livello D, come è l'appellato, non è pertanto idonea a consentire al dipendente di evitare di vivere in condizioni di povertà; circostanza, questa, che in uno con il ritenuto deficit di proporzionalità tra retribuzione/quantità e qualità del lavoro prestato, vale ulteriormente a fondare la declaratoria di nullità della clausola dell'art. 23 CCNL”.

E' pur vero che le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative hanno proceduto recentemente ad un rinnovo contrattuale come documentato con le note difensive dalla società resistente, ma si è ancora molto lontani dalla



individuazione di una retribuzione minimale dignitosa. Infatti, nonostante una vacanza contrattuale di ben otto anni, l'aumento previsto dalla recente intesa sindacale pari a Euro 140,00 lordi sarà distribuito in cinque tranches: 50 euro a giugno 2023, 25 euro a giugno 2024, 25 euro a giugno 2025, 20 euro a dicembre 2025 e 20 euro ad aprile 2026. In sostanza si tratta di un aumento di 28 centesimi all'ora. E' evidente che tali importi misurati con la tagliola dell'inflazione non appaiono affatto soddisfacenti. Peraltro nulla è stato previsto a titolo di arretrati, se non un "una tantum" per le guardie giurate. Inoltre va osservato che la somma di Euro 20,00 mensili erogata quale elemento di copertura economica cesserà di essere corrisposta dalla data di sottoscrizione dell'accordo. Dal mese di giugno 2023, quindi, un lavoratore inquadrato al livello D che sino al 31.05.2023 ha percepito una retribuzione di 930,00 euro + 20,00 euro per un totale di 950,00 euro lordi percepirà la somma di 980,00 euro lordi, ossia appena 30,00 euro lordi in più al mese.

Considerato, dunque, che le previsioni dell'art. 23 e dell'art. 24 del CCNL Servizi fiduciari non assicurano al lavoratore una retribuzione rispettosa dei requisiti dall'art. 36 Cost e una volta conseguentemente appurata la nullità di tali disposizioni contrattuali per contrasto con norma imperativa, in applicazione del principio di conservazione espresso dell'art. 1419, secondo comma, cod. civ., l'autorità giudiziaria 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.

In questa operazione entra in gioco la nozione di **equità** che svolge un ruolo importante nel **diritto del lavoro**. L' art. 114 c.p.c. prevede che il giudice decida secondo equità quando la causa riguardi diritti disponibili delle parti e queste gliene facciano concorde richiesta. Alla nozione di equità si richiama l'art. 432 c.p.c., affermando che quando sia certo il diritto, ma non sia possibile determinare la somma dovuta, il giudice la possa liquidare con valutazione equitativa, da computarsi con riferimento a un danno procurato (ex art. 1226 c.c.). In materia di **dimissioni**, l'art. 2118 c.c. stabilisce che ciascuno dei contraenti possa recedere dal **rapporto di lavoro** a tempo indeterminato dando il preavviso nel termine stabilito dagli **usi o** secondo equità. Infine, nei casi di infortunio, malattia gravidanza o puerperio, l'art. 2110 c.c. prevede, laddove la legge non stabilisca forme equivalenti di previdenza o di assistenza, che al prestatore di lavoro sia dovuta la retribuzione o un'**indennità**, nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dagli usi o secondo equità.

Secondo questo Giudice lo strumento della comparazione tra contratti collettivi affini rappresenta solo un mero criterio, unitamente ai tanti elencati, di valutazione della insufficienza della retribuzione minima corrisposta ai lavoratori senza alcuna pretesa di applicazione di un contratto collettivo diverso da quello in concreto applicato. Per tali ragioni è necessario colmare



il divario rinveniente da una retribuzione minimale oggettivamente bassa attraverso il ricorso alla liquidazione equitativa ai sensi dell'art. 432 c.p.c. In attesa, pertanto, di un provvedimento legislativo che fissi in termini numerici il salario minimo legale con particolare riferimento ai settori come quello che ci occupa, appare doveroso per il Giudicante attuare il dettato costituzionale dell'art. 36 Cost con una operazione ermeneutica finalizzata esclusivamente a garantire ai ricorrenti un trattamento economico dignitoso in relazione agli anni 2020, 2021 e 2022.

Considerata la tipologia del lavoro espletato dai lavoratori e tenendo conto di tutti gli elementi contabili acquisiti, si può ben affermare che il trattamento retributivo idoneo a garantire la libertà e la dignità dei ricorrenti non può essere inferiore ad un importo lordo mensile per tredici mensilità di Euro 1.250,00 per l'anno 2020, Euro 1.275,00 per l'anno 2021 ed Euro 1.285,00 per l'anno 2022;. La società resistente, pertanto, va condannata a corrispondere ai ricorrenti (con riferimento al periodo dal 15.07.2020 al 30.09.2022 per lo [REDACTED], al periodo dal 1.08.2021 al 30.09.2022 per il [REDACTED] e tenendo conto del part-time ed al periodo dal 25.02.2022 al 24.08.2022 per la [REDACTED]) le differenze retributive tra gli importi indicati in via equitativa e le somme corrisposte dalla parte datoriale ai lavoratori a titolo di retribuzione ordinaria , indennità ex art. 24 ccnl, tredicesima mensilità ed indennità di funzione (per la posizione del solo [REDACTED]), oltre agli interessi



legali ed alla rivalutazione monetaria a far tempo dalle date di insorgenza delle singole componenti del credito sino all'effettivo soddisfo.

La seconda domanda proposta in particolare dallo [REDACTED] e dal [REDACTED] ha per oggetto il risarcimento del danno derivante dallo svolgimento sistematico di un numero di ore eccedenti il limite massimo di lavoro straordinario previsto dal CCNL.

Questo Giudice ritiene applicabile al caso che ci occupa il principio enunciato dal notorio intervento delle Sezioni Unite della Cassazione (Cass. 24/3/2006, n. 6572), in forza del quale, ancor prima dell'assolvimento dell'onere probatorio, è necessaria la previa rituale allegazione, da parte del lavoratore, di fatti precisi circa il danno che asseritamente deriva dalla condotta datoriale illegittima. Invero, un pregiudizio economico risarcibile non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale, per cui non si può prescindere da una specifica allegazione sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo. In particolare le Sezioni Unite, esaminando in generale la tematica del danno da inadempimento contrattuale datoriale e tenendo chiaramente distinti il momento della violazione degli obblighi di cui agli artt. 2087 e 2103 cod. civ. da quello, solo eventuale, della produzione del pregiudizio (in linea con la pronuncia della Corte Costituzionale n. 372 del 1994), hanno osservato che "...mirando il risarcimento del danno alla reintegrazione del pregiudizio che determini una effettiva diminuzione del patrimonio del danneggiato, attraverso il raffronto tra il suo valore attuale e



quello che sarebbe stato ove la obbligazione fosse stata esattamente adempiuta, ove diminuzione non vi sia stata (perdita subita e/o mancato guadagno) il diritto al risarcimento non è configurabile. In altri termini, la forma rimediale del risarcimento del danno opera solo in funzione di neutralizzare la perdita sofferta, concretamente, dalla vittima, mentre l'attribuzione ad essa di una somma di denaro in considerazione del mero accertamento della lesione finirebbe con il configurarsi come somma-castigo, come una sanzione civile punitiva, inflitta sulla base del solo inadempimento, ma questo istituto non ha vigenza nel nostro ordinamento". La Suprema Corte statuisce in modo condivisibile che "... dall'inadempimento datoriale può nascere, astrattamente, una pluralità di conseguenze lesive per il lavoratore: danno professionale, danno all'integrità psico-fisica o danno biologico, danno all'immagine o alla vita di relazione, sintetizzati nella locuzione danno cd. esistenziale, che possono anche coesistere l'una con l'altra", sicché, "... proprio a causa delle molteplici forme che può assumere il danno..., si rende indispensabile una specifica allegazione in tal senso da parte del lavoratore ... che deve in primo luogo precisare quali di essi ritenga in concreto di aver subito, fornendo tutti gli elementi, le modalità e le peculiarità della situazione in fatto, attraverso i quali possa emergere la prova del danno"; non è quindi sufficiente prospettare e chiedere genericamente il risarcimento del danno, "...non potendo il giudice prescindere dalla natura del pregiudizio lamentato e valendo il principio generale per cui il giudice -se può sopperire alla carenza di prova attraverso il



ricorso alle presunzioni ed anche alla esplicazione dei poteri istruttori ufficiosi previsti dall'art. 421 cod. proc. civ.- non può invece mai sopperire all'onere di allegazione che concerne sia l'oggetto della domanda, sia le circostanze in fatto su cui questa trova supporto."

Non è possibile prescindere dalla necessaria biunivoca corrispondenza tra allegazione e prova: non vi è prova ammissibile che non risponda ad una puntuale allegazione di parte.

Recentemente la Suprema Corte (Cfr. Cass. 9 maggio 2023 n. 12249) ha affermato che il danno da usura psico-fisica si iscrive nella categoria unitaria del danno non patrimoniale causato da fatto illecito o da inadempimento contrattuale e la sua risarcibilità presuppone la sussistenza di un pregiudizio concreto patito dal titolare dell'interesse leso sul quale grava pertanto l'onere della relativa specifica deduzione della prova eventualmente anche attraverso presunzioni semplici. Al principio è stato dato seguito dalla giurisprudenza successiva che sottolineando la distinzione del danno da usura psico-fisica rispetto al danno alla salute o biologico (Cass. n. 24180 del 2013; Cass. n. 24563 del 2016) ha sancito come la mancata fruizione dei riposi possa essere fonte di danno non patrimoniale in via presuntiva (Cass. 9 maggio 2023 n. 12249; Cass. n. 18884 del 2019), elementi presuntivi che devono essere allegati dal lavoratore.



Il numero delle ore sulle quali viene fondata la domanda è quello derivante dai prospetti paga non contestati dalla difesa della società resistente. I ricorrenti, nei singoli ricorsi, hanno indicato le ore di lavoro svolto nel corso di ciascun anno di rapporto.



La norma di riferimento è l'art. 10 CCNL Sezione Servizi Fiduciari che prevede: ““La durata dell'orario normale di lavoro è fissata ai fini contrattuali in 40 ore settimanali di effettivo lavoro distribuite su 5 o 6 giornate lavorative ... In relazione ai commi 4 e 5 dell'art. 4 del d. lgs. 66/03 e al comma 2 dell'art. 4 del d.lgs. 234/07 si conviene che la durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non potrà superare le 48 ore ogni periodo di sette giorni, calcolate come media riferita ad un periodo di 12 mesi ...”. Tale norma è inserita nella Sezione Servizi Fiduciari che, nella premessa, recita: “Al fine di fare emergere e dare un perimetro contrattuale con regole certe ad una serie di attività riconducibili alla filiera della sicurezza, le parti hanno ravvisato la necessità di ampliare il tradizionale c.c.n.l. della vigilanza privata, mediante l'introduzione della normativa di cui alla presente sezione, individuata quale strumento idoneo ad assicurare ai lavoratori e ai datori di lavoro, certezza di riferimenti in materia di regolamentazione sul rapporto di lavoro”. Quanto alla validità ed alla sfera di applicazione, la disposizione normativa dispone: “La presente sezione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i 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; attività di assistenza, di controllo e safety



all'organizzazione di manifestazioni ed eventi; attività di prevenzione e di primo intervento e antincendio; attività di segreteria e di reception, attività di gestione centralini telefonici, attività di front desk; attività di bigliettazione; attività ausiliarie alla viabilità e fruizione di parcheggi; attività di smistamento corrispondenza e gestione archivio”.

La disposizione da ultimo richiamata consente di superare l'eccezione di parte resistente che ha escluso la sussistenza del lamentato danno da usura psicofisica in ragione della tipologia del lavoro svolto dai ricorrenti, il quale comprendeva anche momenti di attesa. Laddove le parti sociali hanno previsto un numero massimo di ore settimanali, si ritiene l'abbiano fatto avuto riguardo proprio alla tipologia di lavoro richiesta ai lavoratori che svolgono prestazioni riconducibili alla nozione di servizi fiduciari e, quindi, a lavoratori la cui attività lavorativa ha una particolare distribuzione ed organizzazione. La disciplina dell'orario di lavoro è contenuta nel Decreto n. 66/2003, che recepisce la direttiva comunitaria del Consiglio n. 93/104 sull'orario di lavoro. L'art. 1 definisce l'orario di lavoro come “qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni”.

Sulla base di tale ultima precisazione, può ben affermarsi che rientra nell'orario di lavoro anche il tempo di attesa e/o di inattività in cui il lavoratore sia comunque soggetto al potere organizzativo-direttivo del datore di lavoro. Tale nozione supera quella previgente (art. 3 del R.D.L. 692/1923) secondo cui era



considerato lavoro effettivo ogni lavoro che richiedeva un'applicazione assidua e continuativa, con l'esclusione, dunque, di quelle occupazioni che prevedevano per la loro natura un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia. Il tema della qualificazione della temporanea inattività del lavoratore è stato, in più occasioni, affrontato anche dalla Corte di Cassazione che, in diverse pronunce, ha stabilito il seguente principio :“il criterio di misurazione dell'orario di lavoro risulta composito, assumendo espresso e alternativo rilievo non solo il tempo della “prestazione effettiva”, ma anche quello della “disponibilità del lavoratore” e quello della sua “presenza sui luoghi di lavoro”. Sulla base di tali riferimenti , anche i lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, alla luce del D. Lgs. 8 aprile 2003 n. 66, enumerati nella tabella allegata al R.D. n. 2657 del 1923 e successive modifiche ed integrazioni, sono a tutti gli effetti compresi nella nozione di orario di lavoro di cui allo stesso D. Lgs. n. 66 del 2003 art. 1 comma 2 lett. a) e, quindi costituiscono lavoro effettivo e difatti viene retribuito. Il criterio distintivo tra riposo intermedio, non computabile ai fini della determinazione della durata del lavoro, e semplice temporanea inattività, computabile, invece, a tali fini, e che trova applicazione anche nel lavoro discontinuo, consiste nella diversa condizione in cui si trova il lavoratore, il quale, nel primo caso, può disporre liberamente di se stesso per un certo periodo di tempo anche se è costretto a rimanere nella sede del lavoro o a subire una qualche limitazione, mentre, nel secondo, pur restando



inoperoso, è obbligato a tenere costantemente disponibile la propria forza di lavoro per ogni richiesta o necessità.

Ciò posto, l'assunto di parte resistente per cui nel computo delle ore dovrebbero essere esclusi i tempi di attesa o, comunque, che per i lavoratori discontinui non si potrebbe parlare di lavoro eccessivo tale da generare un possibile danno da usura psicofisica, non sembra condivisibile. Deve, quindi, concludersi che le ore indicate nelle buste paga vanno computate come ore di effettivo lavoro e, quindi, confrontabili alla luce del disposto dell'art. 10 citato.

La difesa dei ricorrenti ha precisato di aver fatto i calcoli tenendo conto non già di un periodo di dodici mesi, ma del periodo di effettivo lavoro in ogni singolo anno del rapporto con esclusione dei mesi precedenti l'inizio del rapporto (laddove l'assunzione sia avvenuta in corso d'anno) e dei periodi di ferie. Se appare condivisibile il calcolo che tenga conto, per il primo anno di assunzione, dei mesi di effettivo rapporto, non si ritiene condivisibile il criterio della redistribuzione delle ore su base annua. L'art. 10 citato statuisce che le 48 ore settimanali vanno calcolate come media riferita ad un periodo di dodici mesi. Pertanto dal lasso temporale da prendere in considerazione non va decurtato il periodo di ferie. Infatti laddove le parti sociali avessero inteso il periodo di dodici mesi al netto delle ferie, lo avrebbero sicuramente specificato. Poiché si discute del danno da usura psicofisica, si ritiene che il periodo di sospensione dal lavoro vada considerato proprio in quanto periodo concesso al lavoratore per il recupero delle proprie energie e, quindi, sicuramente avente



una efficacia causale contraria e compensativa rispetto a quella derivante dalla prestazione lavorativa. Pertanto occorre partire dai dati riportati nei singoli ricorsi per ciò che attiene alla durata del rapporto per ogni anno ed alle ore complessive lavorate, riparametrate le stesse sui dodici mesi annui o per i periodi inferiori laddove il rapporto abbia avuto un inizio successivo



Sulla base dei dati sopra riportati si ritiene che vi si stato un superamento del limite massimo non eccessivo. La Cassazione in relazione a tale tematica ha affermato i seguenti principi : “La pronuncia della Corte distrettuale, nei suoi esiti applicativi, si colloca nel solco dell'orientamento espresso da questa Corte secondo cui la prestazione lavorativa "eccedente", che supera di gran lunga i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva e si protrae per diversi anni, cagiona al lavoratore un danno da usura - psicofisica, di natura non patrimoniale e distinto da quello biologico, la cui esistenza e' presunta nell'an in quanto lesione del diritto garantito dall'articolo 36 Cost., mentre ai fini della determinazione occorre tenere conto della gravita' della prestazione e delle indicazioni della disciplina collettiva intesa a regolare il risarcimento in oggetto (in termini Cass. 14.7.2015 n. 14710; Cass. 23.5.2014 n. 11581, Cass. 10.5.2019 n. 12540); come accertato in precedenti arresti di legittimita' inerenti a fattispecie sovrapponibili a quella qui scrutinata, con riguardo al principio sopra esposto, nessun difetto di allegazione e prova e' ravvisabile nello specifico, essendo stati prospettati dal ricorrente nei gradi di merito sia il numero delle ore straordinarie svolte che il periodo di riferimento, elementi dai quali la Corte territoriale, con argomentazioni congruamente motivate, ha rilevato la "abnormita'" della prestazione eseguita e, quindi, tale di per se' da compromettere l'integrita' psico-fisica e la vita di relazione del lavoratore, secondo un corretto ragionamento logico-giuridico (in termini, vedi Cass. cit. n. 12540/2019, Cass.10.5.2019 n. 12538, Cass. 10.5.2019 n. 12539) (Cass. n.



26450/21). In tema di orario di lavoro, la prestazione lavorativa "eccedente", che supera di gran lunga i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva e si protrae per diversi anni, cagiona al lavoratore un danno da usura psico-fisica, dovendo escludersi che la mera disponibilità alla prestazione lavorativa straordinaria possa integrare un "concorso colposo", poiché, a fronte di un obbligo ex art. 2087 c.c. per il datore di lavoro di tutelare l'integrità psico-fisica e la personalità morale del lavoratore, la volontarietà di quest'ultimo, ravvisabile nella predetta disponibilità, non può connettersi causalmente all'evento, rappresentando una esposizione a rischio non idonea a determinare un concorso giuridicamente rilevante (Cass. n. 12539/19). Gli insegnamenti della Suprema Corte richiedono ai fini della configurabilità di un danno da usura psicofisica il superamento dei limiti previsti dalla contrattazione collettiva, superamento che, tuttavia, deve atteggiarsi di una notevole entità con una reiterazione che deve profilarsi per "diversi anni". Dovendo, dunque, aver riguardo ad entrambi i requisiti citati si ritiene che non possa parlarsi nel caso che ci occupa di un lavoro tale da aver determinato il danno lamentato.

Quale terza domanda, i ricorrenti [REDACTED] e [REDACTED] hanno rilevato che la società resistente non ha pagato loro i primi tre giorni di malattia. Sul punto va dichiarata cessata la materia del contendere, dal momento che le parti ricorrenti hanno concordemente dichiarato il soddisfacimento delle pretese de quibus.



Per quanto concerne le doglianze dello [REDACTED] e del [REDACTED] relativamente al fatto di non aver goduto di alcuna pausa durante il turno di lavoro se non quelle strettamente necessarie, si tratta di una allegazione oltremodo generica che peraltro già per come formulata riconosce in realtà che, seppur nei termini della stretta necessità, la pausa sia stata goduta. I ricorrenti hanno lamentato che i turni venivano comunicati con un preavviso di soli due giorni senza, tuttavia, contestare in alcun modo la circostanza allegata nella memoria di costituzione dalla convenuta secondo cui, invece, i turni di servizio venivano predisposti con cadenza settimanale e venivano comunicati tramite un'applicazione aziendale installata sul cellulare dei lavoratori. Al riguardo si rileva come il CCNL non preveda alcun termine per l'invio dei turni di lavoro e pertanto non si vede come i ricorrenti possano ritenere non congrui i termini aziendali previsti. alcuna violazione risulta, quindi, integrata.

Pertanto le ultime domande devono essere rigettate.

Sussistono i motivi previsti dalla normativa vigente per la compensazione integrale delle spese di lite, in ragione della complessità delle questioni esaminate e della sussistenza di orientamenti giurisprudenziali difformi.

P.T.M.

Il Giudice, Luigi Pazienza, definitivamente pronunciando sulle domande proposte da [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED]



██████████, con ricorsi depositati il 18.10.2022 e riuniti nel corso del giudizio, nei confronti della "██████████ s.p.a.", così provvede:

1) dichiara la nullità degli artt. 23 e 24 , titolo IX, Sezione Servizi Fiduciari, CCNL Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari per contrasto con l'art. 36 Cost. e, per l'effetto, dichiara il diritto dei lavoratori inquadrati nel livello D del c.c.n.l. Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari –Sezione Servizi Fiduciari a percepire un trattamento economico di base per tredici mensilità con riferimento all'orario pieno pari agli importi lordi mensili liquidati in via equitativa di Euro 1.250,00 per l'anno 2020, Euro 1.275,00 per l'anno 2021 ed Euro 1.285,00 per l'anno 2022;

2) condanna, di conseguenza, la società convenuta a corrispondere ai ricorrenti (con riferimento al periodo dal 15.07.2020 al 30.09.2022 per lo ██████████, al periodo dal 1.08.2021 al 30.09.2022 per il ██████████ e tenendo conto del part-time ed al periodo dal 25.02.2022 al 24.08.2022 per la ██████████) le differenze retributive tra gli importi di cui al capo 1) e le somme corrisposte dalla parte datoriale ai lavoratori a titolo di retribuzione ordinaria , indennità Afac, tredicesima mensilità ed indennità di funzione (con riferimento al solo ██████████), oltre agli interessi legali ed alla rivalutazione monetaria a far tempo dalle date di insorgenza delle singole componenti del credito sino all'effettivo soddisfo;



- 3) dichiara cessata la materia del contendere con riferimento alla domande proposte dallo [REDACTED] e dal [REDACTED] a titolo di pagamento del c.d. periodo di carenza di malattia;
- 4) rigetta tutte le ulteriori domande;
- 5) compensa integralmente le spese di lite tra le parti;
- 6) fissa per il deposito della motivazione il termine di sessanta giorni a far tempo da oggi.

Milano, 21.06.2023

Il Giudice

(Luigi Pazienza)

