



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO

SEZIONE LAVORO

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Eleonora Palmisani, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di primo grado promossa

da

██████████ ██████████ (C.F. ██████████) con l'Avv. TAGLIABUE MAURO elettivamente domiciliato presso lo studio del difensore in Indirizzo Telematico

- RICORRENTE -

contro

██████████ **S.R.L.** (C.F. ██████████) con l'Avv. DE FEO DOMENICO e l'Avv. MARAZZA MARCO parte elettivamente domiciliata presso lo Studio dell'avv. Angelo Quarto in Milano, Via Largo Augusto n. 8;

- RESISTENTE -

Oggetto: differenze retributive

All'udienza di discussione i procuratori concludevano come in atti.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Con ricorso *ex art.* 414 c.p.c. depositato in data 12 ottobre 2022, ██████████ ha convenuto in giudizio avanti al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro – ██████████ IN LIQUIDAZIONE e ██████████ S.R.L., per sentir accogliere le seguenti conclusioni: *“in via principale accertare e dichiarare l'applicazione, sin dal primo giorno di lavoro presso ██████████ in liquidazione, ovvero in subordine dal giorno che risulterà all'esito del*



presente giudizio, del trattamento economico complessivo ex art. 3 l. 142/2001 da individuarsi nel ccnl logistica trasporto merci e spedizione, in via principale nel 4° livello ovvero, in subordine ed in via gradata tra loro, nel 4° livello j, nel 5° livello, nel 6° livello s o nel 6° livello j, per tutte le ragioni esposte nel presente atto b) in ogni caso, a prescindere dal livello che verrà ritenuto spettante e sempre con riferimento al ccnl logistica trasporto merci e spedizione, accertare e dichiarare il diritto del ricorrente di percepire: una retribuzione mensile pari a quella prevista per il lavoro a tempo pieno per ciascun mese di decorrenza contrattuale; gli aumenti periodici di anzianità ex art. 17 ccnl; il pagamento delle ore di lavoro straordinario dedotte in narrativa con le relative maggiorazioni ex art. 13 ccnl; il trattamento economico di malattia e infortunio in misura piena ex art. 63 ccnl; la trasferta in misura piena ex art. 62 ccnl, i ratei di retribuzioni differite in misura piena e, in particolare: a) un rateo pieno di mensilità per ogni mese di decorrenza contrattuale a titolo di 13ma e 14ma mensilità; b) una indennità di ferie godute e/o non godute pari a 26 giorni lavorativi per ciascun anno di servizio; c) una indennità di festività abolite e permessi goduti e non goduti pari a 72 ore per ciascun anno di servizio, d) l'indennità di festività secondo quanto previsto dall'art. 60 ccnl; il tfr includendo tutte le voci previste dall'art. 37 ccnl (ivi compresa l'indennità di trasferta corrisposta/da corrispondersi continuativamente); c) accertare e dichiarare l'illegittimità delle trattenute operate nelle buste paga come indicate al punto 5.b; d) condannare [REDACTED] [REDACTED] in liquidazione, in solido con il condebitore solidale, ex art. 29 d.lgs. 276/2003, [REDACTED] s.r.l., in persona dei rispettivi legali rappresentanti pro tempore, a pagare al ricorrente le differenze retributive maturate per i titoli di cui alla parte in diritto del presente atto e per gli importi indicati nei conteggi prodotti e in quelli contenuti nel corpo del presente atto e, dunque, l'importo lordo di € 57.343,92, ovvero la diversa somma che risulterà dovuta, anche con riferimento alle prospettazioni subordinate avanzate e anche laddove dovessero essere accolti solamente alcuni degli accertamenti richiesti con il presente atto, con riserva di depositare eventuali conteggi relativi alle singole voci, salvo



miglior calcolo ed eventuale ctu contabile; in subordine, in caso di ritenuta legittima applicazione del ccnl multiservizi e) accertare e dichiarare il diritto del ricorrente ad essere inquadrato, ab origine ovvero in subordine dalle date che risulteranno, in via principale nel 3° livello ccnl multiservizi, ovvero in subordine nel 2° livello; f) in ogni caso, anche in ipotesi di rigetto della domanda di superiore inquadramento contrattuale, accertare e dichiarare il diritto del ricorrente di percepire: una retribuzione mensile pari a quella prevista per il lavoro a tempo pieno per ciascun mese di decorrenza contrattuale; il pagamento delle ore di lavoro straordinario dedotte in narrativa con le relative maggiorazioni ex art. 38 del ccnl applicato; il trattamento economico di malattia e infortunio in misura piena ex art. 51 ccnl; i ratei di retribuzioni differite nella misura piena e, in particolare: a) un rateo pieno di mensilità per ogni mese di decorrenza contrattuale a titolo di 13ma e 14ma mensilità; b) una indennità di ferie godute e/o non godute pari a 26 giorni lavorativi per ciascun anno di servizio; c) una indennità di festività abolite e permessi goduti e non goduti pari a 72 ore per ciascun anno di servizio; il tfr in misura piena e includendo tutte le voci previste dall'art. 55 tfr (ivi compresa l'indennità di trasferta corrisposta continuativamente) g) accertare e dichiarare l'illegittimità delle trattenute operate nelle buste paga come indicate al punto 5.b; h) condannare [REDACTED] in liquidazione in solido con il condebitore solidale, ex art. 29 d. lgs. 276/2003, [REDACTED] s.r.l., in persona dei rispettivi legali rappresentanti pro tempore, a pagare al ricorrente le differenze retributive maturate per i titoli di cui alla parte in diritto del presente atto e per gli importi indicati nei conteggi prodotti e contenuti nel corpo del presente atto – in seguito agli accertamenti richiesti nelle precedenti lettere e), f) - e, dunque, l'importo lordo di € 31.406,51, ovvero la diversa somma che risulterà dovuta, anche con riferimento alle prospettazioni subordinate avanzate e anche laddove dovessero essere accolti solamente taluni degli accertamenti richiesti, salvo miglior calcolo ed eventuale ctu contabile; con interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole decorrenze al saldo effettivo. con



vittoria di spese e competenze di causa da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore che si dichiara anticipatario”.

2. Si è costituita ritualmente in giudizio la società [REDACTED] S.r.l. con le seguenti conclusioni: *“in via preliminare, disporre l’interruzione del giudizio stante la cancellazione di [REDACTED] in liquidazione dal registro delle imprese, disposta in data 23/11/2022; nel merito, rigettare integralmente tutte le domande ex adverso avanzate nei confronti di [REDACTED] in quanto infondate in fatto di merito per le ragioni esposte nella memoria; in ogni caso conduttore con vittoria delle spese di lite”.*

3. All’udienza del 19 gennaio 2023, il Giudice, verificata la cancellazione di [REDACTED] in liquidazione dal registro imprese dal 23.11.2022, ha disposto l’interruzione del giudizio.

4. A seguito della riassunzione del processo solo nei confronti di [REDACTED], assunte le prove e ritenuta la causa matura per la decisione, il Giudice ha invitato le parti alla discussione all’esito della quale ha deciso con sentenza non definitiva come da dispositivo pubblicamente letto.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Il ricorso è in parte fondato e, pertanto, deve essere accolto nei limiti di cui alla presente motivazione

2. Come risulta dalla documentazione in atti, [REDACTED] è stato assunto da [REDACTED] in data 1° settembre 2017 con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, sede di lavoro a [REDACTED], con mansioni di “addetto al montaggio e lavori di facchinaggio” e inquadramento “1° livello per i primi 9 mesi di effettiva attività lavorativa e successivamente a partire dal primo giorno del decimo mese successivo all’assunzione l’inquadramento passerà automaticamente al II livello” del Regolamento del Personale (doc. 3 ricorso, contratto di assunzione).

2.1. Sebbene nel contratto di assunzione non vi sia alcun richiamo ad uno specifico CCNL, è pacifico in causa nonché documentale che TSL



applicasse ai propri dipendenti le tabelle retributive del CCNL Multiservizi.

2.3. Dalle buste paga prodotte in atti, emerge l'inquadramento del ricorrente nel 1° livello con qualifica di "facchino" sino a gennaio 2018 e dal febbraio 2018 nel 3° livello con qualifica di "autista".

2.4. Il rapporto di lavoro è cessato in data 24.2.2020 a seguito di dimissioni volontarie (doc. 8 ricorso).

3. Non è controversa in giudizio l'esistenza di un contratto di appalto tra [REDACTED] e [REDACTED] (proprietaria del marchio [REDACTED] [REDACTED]) avente ad oggetto il trasporto, consegna e il montaggio dei mobili (pag. 8, punto 7.2 memoria). [REDACTED] non ha contestato l'adibizione del ricorrente a tale appalto sin dal 2015, peraltro confermata anche dall'attestazione rilasciata da [REDACTED] e prodotta in giudizio in cui si dà atto che il ricorrente *"ha prestato continuativamente servizio per la succitata committente [REDACTED] presso il deposito sito in [REDACTED], sin dal marzo 2015, con mansioni prima di facchino e poi di autista montatore, in quanto sempre confermato dalle cooperative che nel tempo si sono succedute nella gestione dell'appalto, fino ad arrivare all'assunzione a tempo indeterminato con la Società che il sottoscritto quivi rappresenta (sub doc. 22).*

Il trattamento retributivo applicabile

4. Sotto un primo profilo, il ricorrente domanda l'accertamento del diritto al trattamento economico complessivo *ex art. 3 L. 142/2001* da individuarsi, a suo dire, nel CCNL Logistica Trasporto Merci e Spedizione. Nel dettaglio, [REDACTED] afferma di non contestare l'applicazione del CCNL MULTISERVIZI ma la violazione dell'art. 3 l. 142/2001 tenuto conto del settore economico, dell'oggetto del contratto di appalto e delle mansioni in concreto svolte dal lavoratore.

5. Come noto, in base all'art. 3, comma 1, l. 142/2001, *"le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro*



prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine". Tale trattamento economico costituisce una soglia minima che le clausole del regolamento interno sono tenute a rispettare a pena di nullità, come espressamente sancito dall'art. 6, comma 2, l. 141/2001 (*"il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in pejus rispetto al solo trattamento economico minimo di cui all'articolo 3, comma 1. Nel caso in cui violi la disposizione di cui al primo periodo, la clausola è nulla.*).

6. Al fine di individuare tale trattamento economico minimo, l'art. 7, comma 4, D.l. 248/2007, convertito nella l. 31/2008, specifica che *"in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria"*.

7. Dalla lettura congiunta delle disposizioni richiamate, emerge con chiarezza il percorso logico-deduttivo che l'interprete è chiamato a seguire per l'individuazione della soglia retributiva minima fissata dal legislatore per i soci lavoratori. Nello specifico, la retribuzione del socio lavoratore deve essere:

- a) *"proporzionat[a] alla quantità e qualità del lavoro prestato"*, in attuazione a quanto già sancito dall'art. 36 Cost.;
- b) non inferiore ai minimi previsti *"per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine"*;
- c) in presenza di una pluralità di contratti collettivi *"della medesima categoria"*, occorrerà individuare il trattamento retributivo sancito dal contratto collettivo stipulato *"dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria"*.



8. Il legislatore ha, dunque, stabilito la necessità che il raffronto venga operato individuando, in primo luogo, il contratto collettivo maggiormente rappresentativo *“del settore o della categoria affine”*. Tale specificazione, lungi dall’essere una mera formula di stile, ben si comprende alla luce dell’importanza che il settore economico riveste nell’individuazione dei minimi retributivi, i quali variano notevolmente proprio in ragione dello specifico assetto di interessi che governa le diverse aree di attività. Il riferimento al settore/ categoria pare, inoltre, necessario per assicurare una adeguata tutela della concorrenza ed evitare fenomeni di competizione salariale al ribasso, essendo il *dumping* salariale strumento capace di alterare il mercato soprattutto nei settori cd. *labour intensive* nei quali è decisivo il costo del lavoro.

9. Il settore o la categoria vanno individuati facendo riferimento all’attività economica svolta in concreto dalla società cooperativa e nel cui ambito il lavoratore è addetto. Ciò si può desumere, in primo luogo, dal riferimento che l’art. 3 l. 142/2001 opera alle *“prestazioni analoghe”*, imponendo, dunque, all’interprete un’indagine sullo specifico settore dove la singola prestazione lavorativa viene effettivamente svolta. Tale conclusione pare, del resto, perfettamente coerente anche con la richiamata esigenza di ordine macroeconomico di tutela del mercato di riferimento.

9.1. Anche la Suprema Corte, peraltro, ha già avuto modo di avallare la suddetta interpretazione, confermando la decisione della Corte d’Appello nei seguenti termini: *“si fonda su una corretta interpretazione ed applicazione delle disposizioni sopra richiamate e dei contratti collettivi esaminati e si sottrae pertanto alle censure di violazione di legge mosse dalla società ricorrente”* nella parte in cui *“tenuto conto del settore in cui opera OMISSIS, in base all’oggetto sociale, nonché della prestazioni rese dalla sig.ra C. nell’ambito dell’appalto per il servizio di vigilanza e guardianato presso la sede di (OMISSIS) della OMISSIS., ha individuato quale parametro del trattamento economico minimo obbligatoriamente applicabile ai soci lavoratori della cooperativa Sicuritalia, quello previsto dal c.c.n.l. Multiservizi. 6. La Corte di merito ha escluso l’utilizzabilità del*



c.c.n.l. Portieri e Custodi (esattamente "contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da proprietari di fabbricati"), quale parametro ai fini del trattamento economico minimo, in quanto relativo ad un settore non sovrapponibile a quello oggetto dell'appalto. L'ambito di applicazione del c.c.n.l. Portieri e custodi è espressamente definito come relativo ai rapporti dei lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati e da quelli addetti ad amministrazioni immobiliari o condomini" (Cassazione civile sez. lav., 20/02/2019, n.4951).

9.2. *A conclusioni analoghe è giunto recentemente anche il Tribunale di Genova, in un caso sovrapponibile a quello odierno, affermando che "la locuzione "attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria", secondo il dettato dell'art. 7, quarto comma, d.l. 248/2007, è da intendersi riferita ai servizi concretamente forniti dalla cooperativa, poiché sono queste quelle alle quali si conformano le prestazioni del socio lavoratore. Ciò non significa che, nel caso di attività di contenuto plurimo, la categoria di appartenenza debba variare in ragione di tale pluralità, giacché l'autonomia riconosciuta all'impresa giustifica l'applicazione da parte sua di uno stesso CCNL a tutti i lavoratori impiegati nello stesso contesto organizzativo; in questa ipotesi potrà farsi ricorso eventualmente al criterio della maggiore affinità per individuare la contrattazione collettiva di settore. Ma quando i soci lavoratori vengano impiegati in esecuzione di un appalto, è all'oggetto di quest'ultimo che occorre guardare per identificare il settore di appartenenza, poiché esso rappresenta il contesto di operatività effettiva della cooperativa affidataria. Un'interpretazione che formalisticamente privilegiasse invece l'oggetto identificato dal regolamento interno o addirittura dallo statuto si presterebbe a operazioni di aggiramento della norma compiute inserendovi attività di fatto mai praticate. È dunque corretto individuare il CCNL di categoria sulla base del contenuto dei servizi forniti da [redacted] a [redacted], sebbene nel caso di specie, per le ragioni che sono state illustrate, la conclusione non muterebbe anche avendo riguardo alle fonti unilaterali interne alla cooperativa" (Trib. Genova, rel. Basilico, n. 431/2022).*



10. Ciò premesso, nel caso in esame, deve ritenersi che il settore da prendere in considerazione sia quello del trasporto e della logistica. Tale conclusione si desume da una pluralità di fattori:

- l'oggetto sociale della cooperativa [redacted] individuato nella visura camerale è, in primo luogo, *“autotrasporto e distribuzione merci, sia in proprio che per conto terzi”* (doc. 2° ricorso);

- il codice ATECO 49.41 riportato nella visura camerale di [redacted] corrisponde all'attività economica *“trasporto merci su strada”* (doc. 2° ricorso);

- nel regolamento interno della cooperativa si legge che *“la Cooperativa ha lo scopo di fornire opportunità di lavoro ai propri soci, nel campo dei servizi alle imprese, specialmente nella logistica, nella movimentazione delle merci, nel facchinaggio e nel trasporto di beni per conto terzi e, comunque, in tutte quelle attività espressamente ricomprese nello Statuto sociale”* (doc. 23 ricorso);

- l'oggetto del contratto di appalto stipulato tra [redacted] e [redacted] aveva pacificamente ad oggetto le attività di *“carico/scarico, trasporto e montaggio di mobili”* (cfr. pag. 8 punto 7.2 memoria);

- la prestazione lavorativa svolta dal ricorrente consisteva pacificamente nel carico/scarico, trasporto e montaggio merce.

11. Così individuato il settore di attività, occorre verificare se il CCNL Multiservizi, le cui tabelle retributive sono state utilizzate da [redacted], possa ritenersi un parametro idoneo ad operare il raffronto richiesto dall'art. 3 l. 142/2001. A tal fine, giova prioritariamente rammentare che, secondo il costante insegnamento della Suprema Corte, l'onere di provare l'esatta applicazione del criterio di cui all'art. 3 l. 124/2001 grava interamente sul datore di lavoro: *“la disposizione individua esattamente il criterio da considerare al fine di individuare la minima retribuzione da attribuire ai soci lavoratori, non inferiore a quella prevista dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali con maggiore rappresentatività a livello nazionale. Il datore di lavoro ha dunque l'obbligo di esatta applicazione del criterio in questione allorché stabilisce la retribuzione da attribuire al socio lavoratore. Conseguenza diretta di*



tale obbligo è quella di dimostrare, in sede di eventuale contestazione, di aver correttamente adempiuto al dictum normativo e di farlo attraverso la dimostrazione concreta che quello applicato è un trattamento economico non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo stipulato dalla associazione maggiormente rappresentativa” (Cassazione civile sez. lav., 06/12/2022, n.35796). Ancor più di recente, la Corte di Cassazione ha avuto modo di specificare che “il lavoratore che deduca la non conformità della retribuzione corrispostagli dal datore di lavoro all’art. 36 Cost., deve provare solo il lavoro svolto e l’entità della retribuzione, e non anche l’insufficienza o la non proporzionalità che rappresentano i criteri giuridici che il giudice deve utilizzare nell’opera di accertamento. Al lavoratore spetta soltanto l’onere di dimostrare l’oggetto sul quale tale valutazione deve avvenire, e cioè le prestazioni lavorative in concreto effettuate e l’allegazione di criteri di raffronto, fermo restando il dovere del giudice di enunciare i parametri seguiti, allo scopo di consentire il controllo della congruità della motivazione della sua decisione (Cass. n. 4147/1990; Cass. n. 8097/2002)” (Cassazione civile sez. lav., 02/10/2023, n.27711).

12. Il CCNL Multiservizi individua nei seguenti termini la propria sfera di applicazione: *“Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica Italiana i rapporti di lavoro tra le aziende del settore imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi ed il relativo personale dipendente. (...) Sono conseguentemente escluse dalla sfera di applicazione del contratto le eventuali autonome attività, anche per specifici contratti di committenza, ai rapporti di lavoro delle quali si applichino, secondo la vigente normativa, autonomi e specifici c.c.n.l. corrispondenti. I servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazione sono regolati dalla legge n. 82/1994 e dalle successive norme e regolamenti di attuazione. Essi comprendono le attività di servizi ausiliari/integrativi e le attività di ordine manutentivo, ordinario e straordinario, svolte in via non esclusiva su richiesta della committenza pubblica e privata. (/... Di conseguenza nella sfera di applicazione del*



presente contratto sono ricomprese, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti attività:

- servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, etc.);*
- servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, etc.);*
- servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, etc.);*
- servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, etc.);*
- servizi di sanificazione ambientale (disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, etc.);*
- servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna, etc.);*
- servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, etc.);*
- servizi alla ristorazione (trasporto e veicolazione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, etc.)*
- servizi di pulizia, di manutenzione e altri servizi in domicili privati (abitazioni, residenze, etc.);*
- servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico – autobus, aeromobili, natanti, etc.);*
- servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati;*
- servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, etc.;*
- servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, edifici ed attrezzature comprese la custodia e la gestione di parcheggi non a*



pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;

- servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, con esclusione dei call-center, etc.;

- servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codici a barre, etc. etc.)”.

13. Si tratta, dunque, di un CCNL volto a disciplinare sostanzialmente il settore dei servizi di pulizia e dei servizi integrati, con espressa esclusione delle attività regolate da autonomi e specifici contratti collettivi. È emblematico, peraltro, come nell'ampio elenco di attività espressamente indicate non vi sia alcun riferimento ad attività di trasporto, carico/ scarico merce e montaggio.

14. Del resto, non è emersa alcuna prova in merito allo svolgimento in concreto da parte di [REDACTED] di attività ulteriori rispetto a quelle sopra indicate, a nulla rilevando l'indicazione meramente formale nell'oggetto sociale (punto 16) dei servizi di pulizia e disinfezione (cfr. visura camerale). Sarebbe stato esclusivo onere di parte resistente provare l'effettivo svolgimento da parte di [REDACTED] anche di attività riconducibili al CCNL Multiservizi; al contrario, la stessa [REDACTED] ha specificato che l'oggetto dell'appalto fosse limitato alle attività di “carico/scarico, trasporto e montaggio di mobili” (cfr. pag. 8 punto 7.2 memoria).

14.1 Va ulteriormente specificato che ciò di cui si discute non è il livello di rappresentatività delle oo.ss. stipulanti il CCNL Multiservizi, ma la sua riferibilità al settore di operatività della cooperativa. In caso giuridicamente analogo, la Corte d'appello di Genova ha ritenuto di disapplicare il CCNL Multiservizi in quanto “destinato a disciplinare rapporti di lavoro che si inseriscono in un contesto organizzativo ed operativo del tutto diverso rispetto a quello appaltato, perciò a nulla valendo che si tratti di contratto collettivo valevole sul piano nazionale e



che esso sia stato siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative” (App. Genova, 17 luglio 2014).

15. Non coglie nel segno neppure la tesi sostenuta da [REDACTED], secondo cui basterebbe, a tal fine, il riferimento contenuto nel CCNL Multiservizi alla figura dell’operaio comune “*manutentore e montatore*” (II livello, profilo 5). Come detto, la norma di legge richiede la previa individuazione del settore di riferimento, la successiva ricerca del CCNL maggiormente rappresentativo che regola quel settore e, solo all’esito di tali passaggi, l’individuazione del profilo professionale all’interno di tale CCNL. Deve certamente escludersi che sia possibile invertire l’ordine dei fattori, partendo dalla disamina dei profili professionali per individuare il settore economico e conseguentemente il CCNL applicabile; tale ragionamento, oltre a rappresentare una nota fallacia logica (“affermazione del conseguente”), si pone in violazione delle regole ermeneutiche dei contratti (art. 1362 ss c.c.) le quali, peraltro, impongono di interpretare le clausole contrattuali “*le une per mezzo delle altre*”. E’ dunque evidente, a parere di chi scrive, che la figura dell’operaio montatore/manutentore disciplinata da tale CCNL vada comunque collocata nell’ambito del settore delle pulizie e dei servizi integrati.

16. Passando ora ad analizzare il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni, lo stesso individua nei seguenti termini il proprio campo di applicazione: “*imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle aziende esercenti l’autotrasporto di merce su strada per conto di terzi, dalle imprese di servizi logistici e ausiliari del trasporto, dalle imprese di trasporto combinato, dalle imprese svolgenti l’attività di commercio elettronico, dalle agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi che esercitano tale attività promiscuamente a quella di spedizione, dalle aziende di magazzini generali, dai terminal, dai depositi, dai centri di distribuzione e centri intermodali per conto terzi, dalle aziende produttrici di energia refrigerante, dalle aziende di servizi logistici anche integrati con attività di supporto alla produzione, operanti singolarmente oppure all’interno di infrastrutture interportuali, autoportuali, portuali ed*



aeroportuali, con la sola esclusione delle imprese destinatarie del CCNL dei lavoratori dei porti”.

17. Analizzando ancora una volta le attività elencate nella visura camerale di [REDACTED] (primariamente “autotrasporto e distribuzione merci, sia in proprio che per conto terzi”) e nel regolamento (“logistica, nel trasporto e nella consegna di beni per conto terzi, nella movimentazione di merci, nel facchinaggio, nel montaggio ed installazione di arredi e complementi”) può concludersi che le stesse siano, in via prevalente, sussumibili nel campo di applicazione del CCNL Logistica, Trasporto Merci. Anche l’oggetto dell’appalto stipulato tra [REDACTED] e [REDACTED], come detto, riguardava pacificamente “carico/scarico, trasporto e montaggio di mobili”.

18. Va ulteriormente specificato, a supporto di tale conclusione, che il ricorrente, in epoca antecedente rispetto all’assunzione con [REDACTED], aveva svolto la propria prestazione lavorativa nell’ambito del medesimo appalto di [REDACTED] alle dipendenze di [REDACTED] soc. coop (cfr. doc. 24 ricorso, contratto di assunzione) con applicazione del CCNL Logistica, Trasporto, Spedizione. Sebbene l’assunzione del ricorrente da [REDACTED] Service nell’ambito del medesimo appalto non sia avvenuta con passaggio diretto, la modifica della sola contrattazione collettiva applicata e la conseguente diminuzione della retribuzione non trova alcuna giustificazione in relazione alle invariate circostanze concrete. Tale specifica circostanza consente di comprendere, in modo ancor più evidente, come la corretta individuazione del CCNL rivesta uno specifico rilievo, da un lato, per garantire la tutela del mercato e della concorrenza e, dall’altro, per tutelare condizioni eque di lavoro, con riflessi sull’intero assetto sociale nel paese.

19. Dall’insieme degli elementi sopra individuati, a parere del giudicante, deve concludersi che [REDACTED] ha violato l’art. 3 l. 142/2001, avendo applicato ai propri dipendenti addetti all’appalto di [REDACTED] una retribuzione inferiore a quella prevista dal CCNL maggiormente rappresentativo del settore di riferimento ovvero il CCNL Logistica, Trasporti e Spedizioni. La circostanza che la retribuzione prevista dal



CCNL Multiservizi sia inferiore ai minimi fissati nel CCNL LOGISTICA, oltre ad essere fatto notorio, si evince chiaramente dai conteggi prodotti che da cui emerge, uno scostamento superiore al 50% tra la domanda principale basata sul CCNL Logistica (€57.343,92) e la domanda subordinata sul CCNL Multiservizi (€31.406,51). Tali conteggi sono stati contestati nella parte in cui includono talune indennità (trasferta, maneggio denaro, ulteriori emolumenti di natura asseritamente non retributiva) ma non ne è stata posta in dubbio la correttezza aritmetica.

20. Infine, deve escludersi che l'applicazione del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni possa configurare una violazione del principio di libertà sindacale, come prospettato da parte resistente. Sul punto, pare sufficiente richiamare quanto da tempo chiarito dalla Corte Costituzionale, secondo cui: *“il censurato art. 7, comma 4, del d.l. n. 248 del 2007, congiuntamente all'art. 3 della legge n. 142 del 2001, lungi dall'assegnare ai predetti contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, efficacia erga omnes, in contrasto con quanto statuito dall'art. 39 Cost., mediante un recepimento normativo degli stessi, richiama i predetti contratti, e più precisamente i trattamenti economici complessivi minimi ivi previsti, quale parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore, ai sensi dell'art. 36 Cost. Tale parametro è richiamato - e dunque deve essere osservato - indipendentemente dal carattere provvisorio del medesimo art. 7, che fa riferimento «alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative». Nell'effettuare un rinvio alla fonte collettiva che, meglio di altre, recepisce l'andamento delle dinamiche retributive nei settori in cui operano le società cooperative, l'articolo censurato si propone di contrastare forme di competizione salariale al ribasso, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale che, da tempo, ritiene conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza (art. 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative (fra le tante, la*



sentenza già citata della Corte di cassazione n. 17583 del 2014)” (Corte Costituzionale, sent. n.51 del 26/03/2015,).

Inquadramento

21. Una volta individuato il CCNL da utilizzare quale parametro esterno di commisurazione del trattamento minimo da riconoscere al ricorrente, occorre ulteriormente procedere per ricercare la retribuzione minima ivi prevista “per prestazioni analoghe”. Tale passaggio presuppone, non diversamente da quanto richiesto in caso di domanda di superiore inquadramento, l'osservanza del cd. criterio "trifasico" che, come noto, si sviluppa in tre fasi successive, consistenti nell'accertamento in fatto delle attività lavorative concretamente svolte, nell'individuazione delle qualifiche e gradi previsti dal contratto collettivo di categoria e nel raffronto tra i risultati di tali due indagini.

22. Preliminarmente, occorre dare conto che, da quanto emerso nel corso dell'istruttoria, l'organizzazione lavorativa di [redacted] nell'appalto presso [redacted] prevedeva delle squadre di lavoro composte da due dipendenti: un c.d. capo furgone (che guidava il furgone e aveva maggiore responsabilità, nei termini che verranno illustrati nel prosieguo) e un aiutante-facchino (che si occupava prevalentemente di carico/scarico merce e del montaggio sulla base delle indicazioni del capo furgone). In tal senso, si riportano le dichiarazioni del teste [redacted]: *“Il ricorrente era un capo furgone. Io invece ero prima operaio e poi sono diventato capo furgone dopo circa un anno. Credo che anche il ricorrente sia stato un primo periodo operaio e solo dopo qualche mese sia diventato capo furgone. È una procedura standard”.*

23. Il ricorrente afferma di aver svolto in un primo periodo, dall'assunzione sino a gennaio 2018, le mansioni di operaio a supporto del capo-furgone; successivamente, da febbraio 2018 sino alla cessazione del rapporto, avrebbe invece ricoperto il ruolo di capo furgone. Tale prospettazione, oltre a non essere stata specificatamente contestata, trova adeguato riscontro nelle buste paga in cui, come detto, si legge in un primo periodo l'indicazione “facchino” e in un secondo



periodo (da febbraio 2018 sino alla cessazione del rapporto) l'indicazione "autista".

24. Al fine di accertare concretamente le mansioni svolte dal lavoratore, in funzione della esatta individuazione del livello di inquadramento nel CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizioni è stata svolta attività istruttoria e, di seguito, si riportano, per quanto di interesse ai fini del presente punto di motivazione, le deposizioni testimoniali rese. Il teste di parte ricorrente [REDACTED], indifferente rispetto alle parti, ha dichiarato che: *"io ero assunto da cooperative di cui non ricordo il nome, e lavoravo a Gorgonzola presso il magazzino che recava l'insegna [REDACTED] [REDACTED]. Io ho lavorato in questo magazzino a far data da settembre o ottobre 2017 fino a novembre o dicembre 2019, prima del covid. (...) Il ricorrente era un capo furgone. Io invece ero prima operaio e poi sono diventato capo furgone dopo circa un anno. Credo che anche il ricorrente sia stato un primo periodo operaio e solo dopo qualche mese sia diventato capo furgone. E' una procedura standard. Il ricorrente in quanto capo furgone, guidava il mezzo, era responsabile della merce, partecipava al montaggio, incassava i soldi da parte dei clienti. I clienti dove montavamo i mobili erano sparsi in tutta la Lombardia, anche Bergamo per esempio. I soldi venivano versati direttamente ad un Ufficio di [REDACTED] presso il magazzino dal ricorrente alla sera quando rientrava. Il montaggio dei mobili veniva effettuato seguendo le istruzioni di montaggio. Dopo due volte che si è seguita la procedura poi non serve più nemmeno guardare le istruzioni. Capitava di dover fare delle modifiche ai mobili per adattarli agli ambienti; queste modifiche vengono fatte solo dal capo furgone. Non è necessario ottenere alcuna autorizzazione ma era sufficiente concordarlo con il cliente. Una volta che mi è capitato di montare un mobile fuori misura ho chiamato in ufficio e mi è stato detto "prendi il seghetto e taglia"; me lo ha riferito il capo squadra di cui non ricordo il nome ma non so riferire di chi fosse dipendente, secondo me di [REDACTED]. In caso di rottura del mobile durante il montaggio, non ci veniva chiesto di pagare la merce, semplicemente veniva sostituita o interveniva un'altra squadra per completare il montaggio. (...) Non so dire i nomi e non so di chi fossero*



dipendenti. Adr: quando rientravamo in magazzino scaricavamo il cartone e basta". Il teste di parte ricorrente, [REDACTED], indifferente rispetto ai fatti di causa, ha dichiarato: "Io ho lavorato per la cooperativa [REDACTED] da settembre 2018 fino al novembre del 2019 presso lo stabilimento a Gorgonzola di [REDACTED]. All'inizio ero operaio poi dopo 6 o 7 mesi sono stato scelto per fare il montatore e sono diventato capo furgone. (...) I primi sei o sette mesi abbiamo lavorato nella stessa squadra. Il ricorrente era il capo furgone e svolgeva le seguenti mansioni: caricava insieme a me il furgone; era responsabile del mezzo, guidava il mezzo, era responsabile della qualità del lavoro fatto; montava i mobili (soprattutto lui, io inizialmente ero aiutante) riceveva i pagamenti e rilasciava la fattura. Io ho fatto un corso per diventare capo furgone, di tre settimane circa. Da quanto a mia conoscenza non credo che il ricorrente abbia fatto lo stesso corso, è stato introdotto dopo quando lui era già capo furgone. Io e lui lavoravamo insieme e facevamo le stesse cose la differenza era la sua esperienza e la responsabilità che aveva nello svolgimento delle stesse mansioni. I turni e i giri da fare ci venivano dati da due responsabili ma non so dire il nome. Loro anche lavoravano per la cooperativa [REDACTED]. I soldi venivano consegnati in deposito alle ragazze dell'ufficio. Non era lo stesso ufficio della cooperativa ma non so riferire di chi fosse. Al momento del rientro in magazzino a fine turno scaricavamo i resi o le scatole. Ma capitava che a volte quando era troppo tardi e trovavamo chiuso e quindi scaricavamo la mattina dopo. Il furgone a volte veniva lasciato nel magazzino ma capitava anche di dover tornare a casa con il furgone perché le nostre macchine rimanevano chiuse dentro il parcheggio che nel frattempo aveva chiuso. Le consegne avvenivano in varie parti della Lombardia: Bergamo, Valtellina Lodi. A volte fino a Parma nel periodo in cui siamo stati in prestito in un magazzino a San Giuliano. A volte capitava di dover fare le modifiche ai mobili se necessario anche se cercavamo di rifiutare perché eravamo sempre di corsa. Le modifiche le faceva il capo furgone. Doveva ottenere una autorizzazione da parte del responsabile". Il teste di parte resistente, [REDACTED], indifferente, ha dichiarato cui capitoli di prova che: "Ho



lavorato per la società [redacted] dal settembre 2017 all'agosto 2021. Ho ricoperto il ruolo di assistente contract manager presso san giuliano milanese; poi Contract manager presso Voghera e poi area manager risorse umane per l'area del nord Italia. Non conosco il ricorrente. Il nome non mi dice nulla. (...) . Alla fine del giro di consegne era previsto che venisse versato l'incasso della giornata. L'incasso veniva versato direttamente presso il magazzino della committente ad addetti della committente. I montatori erano abilitati a ricevere il pagamento da parte della clientela; non era prevista alcuna indennità per il maneggio di denaro. Il versamento del denaro era poi effettuato direttamente dai montatori al deposito della committente. I giri delle consegne erano preconfezionato non era fatto da [redacted], ma non so dire chi lo realizzasse. Era poi facoltà della società [redacted] modificare i giri in caso non fossero conformi alle direttive aziendali, ad esempio per venire incontro alle esigenze dei lavoratori. Nel montaggio gli equipaggi dovevano seguire degli standard di sicurezza; gestivano in autonomia il montaggio che comunque andavano fatti sulla base delle istruzioni di montaggio e in caso di problematiche dovevano fare riferimento ai supervisori tecnici. In caso di danni, dipendeva dal tipo di danno e l'addebito nella busta paga del dipendente avveniva in caso ad esempio di articoli del tutto mancanti (nel caso ad esempio in cui lo stesso dipendente avesse certificato la presenza della merce a bordo del mezzo). ADR: i montatori non potevano modificare il montaggio sulla base delle esigenze del cliente a meno che non vi fosse espressa richiesta e in ogni caso con l'autorizzazione del supervisore tecnico. L'ok del supervisore tecnico era fondamentale per ragioni di sicurezza”.

25. Il ricorrente chiede, in via principale, l'inquadramento per l'intero periodo nel 4° livello CCNL Logistica, Trasporto e Spedizioni di cui si riporta la declaratoria: “Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono periodi di tirocinio o corsi di addestramento per compiere lavori ed operazioni delicate e complesse, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche. I lavoratori che con mansioni d'ordine e con



specifica collaborazione svolgono attività amministrative e/o tecnico-operative che richiedono una preparazione acquisibile attraverso l'esperienza di lavoro e/o la formazione professionale. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano limitate responsabilità e autonomia.”. Tra i profili esemplificativi sono indicati: *“Operai con mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico; scarico; spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci) (...) altri autisti non compresi nel 3° livello Super e nel 3° livello; (...) preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc. e addetti alla reggettatura; (...) altri capisquadra.*

26. Tale declaratoria richiede, in sostanza, lo svolgimento di attività per le quali è richiesto:

- un periodo di tirocinio o addestramento;
- capacità tecnico-pratiche specifiche e non comuni;
- procedure predeterminate;
- responsabilità e autonomia limitate.

26.1. Si tratta, a ben vedere, di elementi che debbono ritenersi accertati con riferimento alle mansioni svolte dal ricorrente nel secondo periodo (da febbraio 2018 alla cessazione del rapporto) in cui i testimoni hanno confermato lo svolgimento della qualifica di capo-furgone. I testi hanno, infatti, confermato che per svolgere tali mansioni era richiesto un periodo di tirocinio o un corso di addestramento e le stesse comportavano autonomia e una discreta responsabilità. Il capo furgone, infatti, *“caricava insieme a me il furgone; era responsabile del mezzo, guidava il mezzo, era responsabile della qualità del lavoro fatto; montava i mobili (soprattutto lui, io inizialmente ero aiutante) riceveva i pagamenti e rilasciava la fattura. Io ho fatto un corso per diventare capo furgone, di tre settimane circa”* (teste XXXXXXXXXX). Inoltre, nei profili professionali sono specificatamente indicati gli *“altri autisti non compresi nel 3° livello Super e nel 3° livello”*, i *“preparatori di ordini addetti anche al montaggio”* nonché, significativamente, gli *“altri capisquadra”*.



27. Tanto basta per ritenere pienamente raggiunta la prova in ordine alla riconducibilità delle mansioni svolte dal ricorrente dal febbraio 2018 a quelle ricomprese nel 4° livello CCNL Logistica.

28. Quanto al primo periodo (dall'assunzione a gennaio 2018) le mansioni di operaio/facchino non possono ricondursi al medesimo livello 4°, stante la mancata deduzione, già in sede di ricorso, delle caratteristiche di tale inquadramento. Pare, pertanto, opportuno ricondurre le mansioni svolte in tale intervallo temporale nel livello 5° di cui si riporta di seguito la declaratoria: *“Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste adeguate conoscenze professionali. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità e autonomia limitatamente alla corretta esecuzione del proprio lavoro. Rientrano in questo livello anche le attività di movimentazione merci e di magazzini che comportano l'utilizzo di mezzi meccanici e/o elettrici di limitata complessità che richiedono normale capacità esecutiva”*. Si tratta di una descrizione che ben si attaglia alle mansioni svolte da ██████████ nel primo periodo in cui, per stessa indicazione contenuta in ricorso, si limitava a caricare la merce sul furgone, ad accompagnare il capo furgone fino alle destinazioni indicate, e ad aiutare il capo furgone a montare i mobili (pag. 3 e 4 ricorso). Nei profili esemplificativi è, d'altronde, prevista espressamente la figura di *“addetto al magazzino”*, dell'addetto al *“trasporto e deposito di materiali o merci, ovvero operazioni di carico e scarico mezzi”* nonché il riferimento alle *“attività di preparazione degli ordini (Picking) con conseguente montaggio e riempimento di elementi prefabbricati (casce, gabbie, scatole, pallet, roller ecc) e di reggettatura”*.

29. Alla luce di quanto esposto sino ad ora, va accertato il diritto del ricorrente ad ottenere il trattamento economico complessivo previsto dal CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni con riferimento al livello 5° per il periodo dal 1.9.2017 sino al 31.1.2018 nonché al livello 4° per il periodo dal 1.2.2018 al 24.2.2020.

Orario di lavoro



30. In punto di orario di lavoro, [REDACTED] ha dedotto di aver svolto la propria prestazione lavorativa alle dipendenze di [REDACTED] e nell'ambito dell'appalto con [REDACTED] al quale era adibito svolgendo un numero particolarmente elevato di ore di lavoro straordinario. Nello specifico, il ricorrente chiede accertarsi un orario di lavoro minimo ricompreso quantomeno tra le ore 8:00 e le ore 20:00, senza pausa, dal lunedì al sabato (e a volte anche la domenica) specificando che, con frequenza, la prestazione lavorativa superava abbondantemente tale fascia oraria, senza che fosse prevista alcuna retribuzione per le ore eccedenti.

31. I testimoni escussi hanno confermato tali deduzioni. Il teste di parte ricorrente [REDACTED], indifferente rispetto alle parti, ha dichiarato che: *“Io mi recavo ogni giorno, dal lunedì al sabato, presso il magazzino alle 7:00 del mattino e finivo alle ore 20 o 21 a seconda del lavoro e della merce da montare. Era il mio responsabile che mi indicava i turni sul gruppo whatsapp. Non ricordo il nome del responsabile. Avevamo però dei turni e quindi a volte mi recavo presso il magazzino alle 9 e finivo però di solito alle 21:00. I turni erano più o meno a settimane alternate: una settimana iniziavo alle 7 e una settimana iniziavo alle 9:00. Preciso però che ogni settimana lavoravamo dal lunedì al sabato, solo la domenica eravamo di riposo. In realtà preciso che mi è capitato raramente di lavorare anche la domenica. Conosco il ricorrente abbiamo lavorato insieme. (...). Il ricorrente osservava il mio stesso identico orario; lo vedevo caricare il furgone alle 8 e lo vedevo quando tornavamo verso le 21:00. Capitava anche alle 22 ma di regola le 21:00. Non avevamo una pausa pranzo, nessuno ci ha mai detto di farla e la mole di lavoro non lo consentiva. (...) Non abbiamo mai ricevuto nulla per gli straordinari che abbiamo effettuato. Non ci sono mai stati consegnati soldi cash. In sede di assunzione ci hanno detto che non c'era un orario prestabilito e che finito il lavoro potevamo andare. Ogni giorno dovevamo fare tra le tre e le cinque consegne. Di solito ogni giorno avevamo consegne e montaggi da effettuare nella stessa zona. Il mio rapporto di lavoro si è concluso con le dimissioni. Gli ordini relativi a che consegne fare ci venivano dati dai*



nostri capi. Non so dire i nomi e non so di chi fossero dipendenti. Adr: quando rientravamo in magazzino scaricavamo il cartone e basta". Il teste di parte ricorrente, [REDACTED], indifferente rispetto ai fatti di causa, ha dichiarato: "Io ho lavorato per la cooperativa [REDACTED] da settembre 2018 fino al novembre del 2019 presso lo stabilimento a Gorgonzola di [REDACTED]. All'inizio ero operaio poi dopo 6 o 7 mesi sono stato scelto per fare il montatore e sono diventato capo furgone. Io osservavo il seguente orario: dal lunedì al sabato (tutti i giorni tranne la domenica) di solito dalle ore 8:00 del mattino in cui mi recavo presso il magazzino per le operazioni ausiliarie e il carico della merce e finivamo di regola alle ore 21:00. Non avevamo una pausa pranzo pianificata ma mentre montavamo ci ordinavamo una pizza. Non avevamo buoni pasto. Ci veniva comunicato l'orario esatto la sera prima mediante WhatsApp sul gruppo Preciso che raramente iniziavamo anche alle 6 o pochissime volte alle 11 o alle 12; anche la fine del turno a volte era alle ore 22 o anche più tardi. Conosco il ricorrente. Il ricorrente osservava i miei stessi orari di lavoro. (...) I turni e i giri da fare ci venivano dati da due responsabili ma non so dire il nome. Loro anche lavoravano per la cooperativa [REDACTED]". Il teste di parte resistente, [REDACTED], indifferente, ha dichiarato sui capitoli di prova che: "Ho lavorato per la società [REDACTED] dal settembre 2017 all'agosto 2021. Ho ricoperto il ruolo di assistente contract manager presso san giuliano milanese; poi Contract manager presso Voghera e poi area manager risorse umane per l'area del nord Italia. Non conosco il ricorrente. Il nome non mi dice nulla. Ho frequentato la sede di Gorgonzola di [REDACTED] solo nell'ultima parte della mia esperienza lavorativa come dipendente di [REDACTED] ma comunque mai in maniera fissa in quanto il mio ruolo era itinerante nell'ambito dell'amministrazione del personale. Con riferimento all'orario di lavoro posso riferire che non era previsto un orario di fine turno. Era previsto un orario di inizio ma non era fisso e dipendeva dal turno di carico. Nel caso in cui un dipendente avesse finito il turno oltre le 8 ore di lavoro non era prevista una procedura per richiedere lo straordinario e le corrispondenti competenze. L'orario di inizio del turno veniva comunicato con messaggi



whatsapp e i turni avevano durata settimanale; ogni equipaggio, pertanto, di settimana in settimana aveva il turno della settimana successiva. Non era prevista una pausa pranzo fissa ma venivano gestite in autonomia dagli equipaggi, senza vincoli. Io comunque non mi occupavo della parte operativa. Io mi occupavo delle risorse umane in relazione alle procedure aziendali a livello amministrativo e non operativo. Di domenica di regola non venivano fatte consegne ordinarie ma poteva capitare in caso di circostanze straordinarie. (...) . I giri delle consegne erano preconfezionato non era fatto da [REDACTED], ma non so dire chi lo realizzasse. Era poi facoltà della società [REDACTED] modificare i giri in caso non fossero conformi alle direttive aziendali, ad esempio per venire incontro alle esigenze dei lavoratori”.

32. Le dichiarazioni rese dal teste [REDACTED] (di parte resistente) appaiono particolarmente significative in quanto rese da soggetto attendibile, terzo rispetto alle parti ma dotato di una profonda conoscenza delle dinamiche interne alla cooperativa [REDACTED]. Il teste ha, infatti, confermato che non era previsto, neppure a livello formale, un orario di fine turno e che la giornata lavorativa si poteva ritenere conclusa solo una volta terminato il giro di consegne, e ciò a prescindere dal numero di ore lavorate. I lavoratori, dunque, avevano consapevolezza solo dell’orario di inizio del proprio turno (tra le 7 e le 9 a seconda della settimana) ma non avevano alcuna certezza in ordine all’orario di fine turno, trovandosi così costretti a svolgere in modo costante e continuativo un numero elevatissimo di ore di lavoro straordinario (circa 72 ore complessive di lavoro a settimana). Il teste [REDACTED] ha anche confermato che “*non era prevista una procedura per richiedere lo straordinario e le corrispondenti competenze*”; il teste [REDACTED] ha anche dichiarato, a supporto dell’assenza di un orario di lavoro fisso, che “*In sede di assunzione ci hanno detto che non c’era un orario prestabilito e che finito il lavoro potevamo andare. Ogni giorno dovevamo fare tra le tre e le cinque consegne*”.

33. Si tratta di una modalità di organizzazione del lavoro in evidente spregio di tutta la normativa in materia di orario di lavoro (d.lgs. n.



66/2003) e, più largamente, dei principi elaborati anche in sede europea (direttiva 2000/34/CE del 22 giugno 2000) sui “tempi di lavoro”. L’assenza di un orario prestabilito e l’imposizione di carichi di lavoro tali da determinare il sistematico superamento di tutti i limiti massimi di orario stabiliti dalla vigente normativa (art. 4 d.lgs. 66/2003), unitamente all’applicazione di un trattamento retributivo inferiore a quello previsto dall’art. 3 l.142/2001, rappresentano chiari indici di una fattispecie qualificabile in termini di sfruttamento del lavoro. Per tali ragioni, ai sensi dell’art 331 c.p.p., risulta doverosa la trasmissione degli atti alla procura della Repubblica presso il Tribunale di Milano per le valutazioni di competenza in ordine alla sussistenza di eventuali fattispecie di reato.

34. In relazione alla dedotta natura discontinua delle prestazioni lavorative, prospettata in sede di memoria da [REDACTED], l’istruttoria orale ha confermato il carattere continuo e privo di pause della prestazione lavorativa.

35. Va, pertanto, accertato il diritto del ricorrente al pagamento delle ore di lavoro straordinario, nei limiti della domanda, conseguenti al seguente orario di lavoro: dalle ore 8 alle 20 dal lunedì al sabato (senza pausa pranzo).

Trattenute

36. Con riferimento alle trattenute operate in busta paga a titolo di “risarcimento danni, addebito ferramenta, addebiti telepass”, il ricorrente chiede di accertarne l’illegittimità stante la mancata contestazione disciplinare in ordine ad eventuali danni arrecati e in ogni caso l’insussistenza degli stessi.

37. Alla luce delle regole generali di riparto degli oneri probatori, in assenza di qualsivoglia documento o capitolo di prova utile a verificarne i presupposti, non può che accertarsi l’illegittimità di tutte le trattenute operate in busta paga a titolo di “risarcimento danni”, “addebito ferramenta” o “addebiti telepass”.

Differenze retributive sugli istituti contrattuali.



38. Con riferimento alle ulteriori differenze retributive avanzate in ricorso (scatti di anzianità, mensilità differite, rol, ex festività, trattamento economico malattia), la Suprema Corte ha avuto modo di affermare che il parametro rappresentato dal trattamento economico minimo previsto dalla contrattazione collettiva debba intendersi complessivo e *“quindi inclusivo della retribuzione base e delle altre voci aventi natura retributiva, ed inoltre come tale trattamento rappresenti un limite al di sotto del quale non sia possibile scendere, neanche per effetto di specifiche disposizioni derogatorie contenute nel regolamento cooperativo che, in quanto di minor favore rispetto alla contrattazione collettiva di categoria normativamente assunta a parametro dell'art. 36 Cost., sarebbero nulle; questa Corte (Cass. n. 17583 del 2014; Cass. n. 19832 del 2013) ha già affermato come "In tema di società cooperative, nel regime dettato dalla L. 3 aprile 2001, n. 142, al socio lavoratore subordinato spetta la corresponsione di un trattamento economico complessivo (ossia concernente la retribuzione base e le altre voci retributive) comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, la cui applicabilità, quanto ai minimi contrattuali, non è condizionata dall'entrata in vigore del regolamento previsto dalla L. n. 142 del 2001, art. 6, che destinato a disciplinare, essenzialmente, le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci e ad indicare le norme, anche collettive, applicabili, non può contenere disposizioni derogatorie di minor favore rispetto alle previsioni collettive di categoria"* (Cassazione civile sez. lav., 21/02/2020, n.4621).

Del resto, a parere del giudicante, il trattamento retributivo stabilito da un CCNL non può che essere individuato nell'insieme degli istituti retributivi, normalmente connessi tra loro e frutto di una negoziazione che li considera congiuntamente, al fine di individuare il complessivo assetto di interessi ritenuto conforme alle peculiarità del settore.

39. Va, pertanto, anche accertato il diritto del ricorrente agli scatti periodici di anzianità di cui all'art. 17 CCNL, al trattamento economico di malattia e infortunio in misura piena ex art 63 CCNL; ai ratei di



retribuzioni differite (13esima e 14esima) in misura piena *ex artt.* 18 e 19 CCNL, rol, *ex* festività, ferie, nonché TFR comprensivo di tutte le voci *ex art.* 37 CCNL. Si tratta, infatti, di istituti connotati da una tipica natura retributiva e congiuntamente concorrono a determinare il trattamento retributivo che le parti sociali hanno inteso individuare quale soglia minima per il settore di riferimento in relazione alle singole mansioni svolte in concreto.

40. Anche la domanda relativa alla trasferta, per le medesime ragioni, deve trovare accoglimento, dovendo riconoscersi natura retributiva a tale emolumento. Da quanto emerso anche in sede istruttoria, il ricorrente è stato comandato in via continuativa e non occasionale a svolgere la prestazione in luoghi extra urbani sempre diversi, al punto da rendere tale emolumento una parte sostanzialmente fissa del trattamento retributivo (cfr. Cassazione civile sez. un., 15/11/2017, n.27093) che va riconosciuta per ogni giorno di effettivo lavoro, nei limiti dell'importo previsto dall'art. 62, comma 3, CCNL pari ad €21,80 dedotto quanto percepito in busta paga per il medesimo titolo.

41. Al contrario, deve essere respinta la domanda relativa all'indennità di maneggio denaro *ex art.* 15 CCNL Logistica, stante la natura meramente indennitaria e non retributiva di tale emolumento. Ciò può desumersi, in primo luogo, dal carattere accessorio del maneggio denaro rispetto alla prestazione principale (trasporto) nonché dalla circostanza che il CCNL non la annoveri tra le voci retributive utili ai fini del calcolo degli istituti indiretti; inoltre, il legislatore l'ha anche esclusa dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali (art. 12 della l. 30 aprile 1969 n. 153). Sul punto, si ritiene di condividere quanto già affermato dalla Corte d'Appello di Genova in analoga vicenda: *“il maneggio del denaro da parte un lavoratore svolgente mansioni di autista trasportatore e montatore di mobili - diversamente da quanto accade ad esempio per un cassiere la cui prestazione è proprio quella di ricevere dall' acquirente il corrispettivo della vendita - non costituisce la prestazione prevalente della mansione, tale da ritenere immanente alla attività stessa una responsabilità che*



deriva direttamente dalle norme codicistiche che obbligano il dipendente alla diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta (art. 2104 c.c.). Ed infatti le prestazioni fondamentali [-] erano quelle di consegnare e posare a regola d'arte il mobile, mentre il ricevimento del denaro da parte del cliente aveva un ruolo accessorio e complementare, seppur avvenuto con continuità e responsabilità dell'incasso. In questo caso deve dunque ritenersi che l'indennità di maneggio denaro, sicuramente dovuta all' odierno appellato dal suo datore di lavoro, ha natura indennitaria in quanto volta a compensare un ulteriore impegno non strettamente legato alla prestazione fondamentale" (Corte d'appello di Genova n. 287/2020 del 12/01/2021).

42. Alla luce di quanto accertato, va accertato il diritto del ricorrente al pagamento delle differenze retributive per la cui determinazione nel *quantum* si è resa necessaria la nomina di un CTU stante l'accoglimento parziale delle conclusioni del ricorso e l'assenza di conteggi separati in ordine alle singole pretese.

Solidarietà ex art. 29 d.lgs. 276/2003

42. In ordine a tutte le differenze retributive sopra specificate, per come verranno quantificate all'esito delle operazioni peritali, deve accertarsi la responsabilità solidale ex art. 29 d.lgs. 276/2003 di [REDACTED]. Al riguardo, è pacifica la sussistenza di un contratto di appalto tra [REDACTED] e [REDACTED] soc. Coop al quale il ricorrente è stato adibito in via esclusiva, come confermato dai documenti e dai testi escussi.

43. Le differenze retributive sin qui accertate nell'*an* presentano tutte carattere retributivo e, pertanto, rientrano nel perimetro della responsabilità solidale sancita dall'art. 29 d.lgs. 276/2003.

44. Quanto alle contestazioni mosse dalla difesa di [REDACTED] in relazione alle somme richieste a titolo di ferie non godute, deve rilevarsi come a parere del giudicante, tali importi non possano ritenersi esclusi dalla responsabilità solidale. L'art. 29 d.lgs. 276/2003 parla di responsabilità solidale con riferimento ai "trattamenti retributivi". In primo luogo, deve rilevarsi come il legislatore abbia consapevolmente utilizzato una locuzione ampia ("trattamenti") proprio al fine di voler



estendere il più possibile la garanzia dei lavoratori adibiti all'appalto. Inoltre, va rilevato come, pur volendo aderire alla tesi della natura mista di tale indennità, non si vede come la componente risarcitoria possa escludere quella retributiva e dunque impedirne la sussunzione nell'alveo della normativa richiamata. Va, infine, rilevato che il lavoratore, non godendo delle ferie, di certo avvantaggia direttamente il committente che riceve la prestazione. Per queste ragioni, se è vero che la Suprema Corte si è talvolta espressa in segno contrario, deve darsi continuità all'orientamento già espresso da questo Tribunale con le seguenti motivazioni: *“la sussistenza di un eventuale profilo risarcitorio non vale a escludere la responsabilità solidale del committente. Si tratta invero di erogazione di indubbia natura retributiva, sia in quanto connessa al sinallagma caratterizzante il rapporto di lavoro quale rapporto a prestazioni corrispettive, sia in quanto corrispettivo dell'attività lavorativa resa in periodo che, pur essendo di per sé retribuito, avrebbe invece dovuto essere non lavorato e dedicato al riposo (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 10 maggio 2010, n. 11262; Cass. Civ., Sez. Lav., 25 settembre 2004, n. 19303): tanto basta per ritenere sussistente la responsabilità solidale poiché, in ragione del rapporto di corrispettività con le prestazioni lavorative effettuate, detti titoli trovano comunque causa nell'esecuzione dell'appalto. Recentemente, peraltro, la Suprema Corte ha avallato il suddetto orientamento con pronunzia con la quale ha affermato che “l'indennità sostitutiva di ferie non godute è assoggettabile a contribuzione previdenziale a norma dell'art. 12 della l. n. 153 del 1969, sia perché, essendo in rapporto di corrispettività con le prestazioni lavorative effettuate nel periodo di tempo che avrebbe dovuto essere dedicato al riposo, ha carattere retributivo e gode della garanzia prestata dall'art. 2126 c.c. a favore delle prestazioni effettuate con violazioni di norme posta a tutela del lavoratore sia perché un eventuale suo concorrente profilo risarcitorio – oggi pur escluso dal sopravvenuto art. 10 del d.lgs. n. 66 del 2003, come modificato dal d.lgs. n. 213 del 2004, in attuazione della direttiva n. 93/104/CE – non escluderebbe la riconducibilità all'ampia nozione di retribuzione imponibile delineata dal citato art. 12, costituendo essa*



comunque un'attribuzione patrimoniale riconosciuta a favore del lavoratore in dipendenza del rapporto di lavoro e non essendo ricompresa nella elencazione tassativa delle erogazioni escluse dalla contribuzione” (Cass. Civ., 29 maggio 2018, n. 13473)” (Tribunale Milano, est. Colosimo, 26/07/2018).

45. Quanto alle indebite trattenute, deve evidenziarsi come le stesse abbiano determinato una illegittima decurtazione del normale trattamento retributivo spettante al lavoratore e, pertanto, non vi è alcuna ragione per escludere tali somme dalla responsabilità solidale, trattandosi di un credito avente natura chiaramente retributiva.

46. Ogni statuizione in ordine alle spese di lite è riservata al definitivo. Stante la complessità della controversia, visto l'art. 429 c.p.c., si riserva la motivazione a 60 giorni.

P.Q.M.

il Giudice del Lavoro, non definitivamente pronunciando,

- 1) accerta e dichiara il diritto del ricorrente ad ottenere il trattamento economico complessivo previsto dal CCNL Logistica, Trasporto merci Spedizioni con riferimento al livello 5° per il periodo dal 1°.9.2017 sino al 31.1.2018 nonché al livello 4° per il periodo dal 1°.2.2018 al 24.2.2020;
- 2) accerta e dichiara l'illegittimità delle trattenute operate in busta paga;
- 3) accerta il diritto del ricorrente al pagamento delle ore di lavoro straordinario conseguenti al seguente orario di lavoro: dalle ore 8 alle 20 dal lunedì al sabato;
- 4) accerta il diritto del ricorrente agli scatti periodici di anzianità di cui all'art. 17 CCNL, al trattamento economico di malattia e infortunio in misura piena ex art 63 CCNL; all'indennità di trasferta in misura di €21,80 per ogni giornata di effettivo lavoro ex art 62 CCNL, ai ratei di retribuzioni differite in misura piena, nonché al TFR comprensivo di tutte le voci ex art. 37 CCNL;
- 5) accerta la responsabilità solidale di XXXXXXXXXX ex art. 29 D.lgs. 276/2003 in relazione alle conseguenti differenze retributive;
- 6) rigetta per il resto il ricorso;



7) dispone con separata ordinanza per il prosieguo del giudizio e la determinazione del credito;

8) spese al definitivo;

Fissa il termine di 60 giorni per il deposito della motivazione.

Milano, 11/12/2023

IL GIUDICE DEL LAVORO
dott.ssa Eleonora Palmisani