



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**IL TRIBUNALE DI MILANO**  
**Sezione Lavoro**

In composizione monocratica, in persona del giudice del lavoro, dott.ssa Rossella Chirieleison, ha emesso la seguente

**Sentenza**

nella controversia di primo grado iscritta al n. RG 9817/2020, pendente

**tra**

---  
rappresentato e difeso dall'avv. Adriano Cirillo, presso il cui studio elegge domicilio, in Milano al corso di Porta Vittoria n. 18 in forza di procura alle liti in calce al presente atto,

ricorrenti

**e**

---, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa, anche disgiuntamente tra loro, giusta delega unita alla memoria difensiva, dagli Avv.ti Andrea Fortunat e Marco Paoletti ed elettivamente domiciliata presso lo studio di questi ultimi in Milano, Via L. Mascheroni, n. 31.

convenuta

**Oggetto: retribuzione**

**Conclusioni:**

**Per il ricorrente:**

1) *ACCERTARE E DICHIARARE che la retribuzione tabellare prevista dall'art. 105 e 106 del CCNL Vigilanza Privata, è incostituzionale per violazione dell'art. 36 Cost. e per l'effetto venga adeguato il trattamento retributivo.*

2) *ACCERTARE E DICHIARARE, il diritto del ricorrente a vedersi pagati:*

- € 12.941,43 lordi, con applicazione del CCNL Commercio (paga hh in € 8,37);

o in alternativa sul punto

- € 9.363,52 lordi, con applicazione del CCNL Multiservizi (paga hh in € 7,04);

o in ulteriore alternativa sul punto

- € 7.604,23 lordi, con applicazione del CCNL Proprietari di Fabbricati (paga hh in € 7,35);



*o comunque quell'importo maggiore o minore che dovesse risultare secondo giustizia;*

3) *ACCERTARE E DICHIARARE, il diritto del lavoratore a percepire la somma stabilita dall'art. 32 CCNL Vigilanza Privata, sezione servizi fiduciari, per il mancato versamento del contributo stabilito per l'assistenza integrativa (fondo Sivag) e delle conseguenti differenze retributive maturate, che (per € 12,00 per ogni mese di durata del rapporto di lavoro) è pari a € 264,00 (22\*€12,00).*

4) *ACCERTARE E DICHIARARE, il diritto del ricorrente a percepire l'elemento di cui all'articolo 109, ultimo comma, CCNL vigilanza privata dal luglio 2021 all'aprile 2022, pari a € 200,00;*

5) *ACCERTARE E DICHIARARE, il diritto del ricorrente a percepire l'elemento di cui all'articolo 109, ultimo comma, CCNL vigilanza privata (Cop. Ec. Art. 24 CCNL) quale elemento fisso della retribuzione.*

*E conseguentemente*

**CONDANNARE**

6) *A CORRISPONDERE al Sig. ... la somma di:*

*- € 12.941,43 lordi, con applicazione del CCNL Commercio (paga hh in € 8,37);*

*o in alternativa sul punto*

*- € 9.363,52 lordi, con applicazione del CCNL Multiservizi (paga hh in € 7,04);*

*- o in ulteriore alternativa sul punto*

*- € 7.604,23 lordi, con applicazione del CCNL Proprietari di Fabbricati (paga hh in € 7,35);*

*ovvero alla somma maggiore o minore che sarà ritenuta di giustizia e/o sarà accertata in corso di causa;*

7) *A PAGARE al lavoratore ai sensi dell'articolo 32 (assistenza integrativa) del CCNL Vigilanza privata, la somma pari a € 264,00 (22\*€12,00);*

8) *A PAGARE al lavoratore, dal luglio 2021 all'aprile 2022, ai sensi dell'articolo 109, ultimo comma, CCNL vigilanza privata ("Cop. Ec. Art. 24 CCNL") la somma pari a € 200,00;*

9) *A RICOMPREDERE la voce "Cop. Ec. Art. 24 CCNL" ex articolo 109, ultimo comma, CCNL vigilanza privata negli elementi fissi della retribuzione ed assoggettarla al conseguente trattamento retributivo e contributivo;*

*10) il tutto oltre interessi e rivalutazione;*

*11) al pagamento delle competenze professionali a favore dell'avv. Adriano Cirillo che si dichiara anticipatario, con IVA e CPA oltre a spese generali al 15%;*

*Con sentenza esecutiva per legge.*

**Per la convenuta:**

*Voglia l'Ill.mo Tribunale adito, contrariis reiectis e previa ogni opportuna declaratoria,*



*così giudicare:*

*- rigettare le domande avversarie, con l'assoluzione della esponente società da ogni avversaria pretesa ed azione;*

*- in via subordinata, ove il Giudice ritenesse di adottare come parametro esterno della giusta retribuzione ex art. 36 Cost. il trattamento previsto da un altro contratto collettivo, confrontare la sola paga base da questo prevista comprensiva del rateo di tredicesima con la retribuzione oraria effettivamente percepita dal lavoratore di € 6,59 fino a dicembre 2020 e di € 7,17 da gennaio 2021 in poi, applicando i corretti divisori orari come indicato nelle pagine che precedono e condannando la società convenuta al pagamento dell'eventuale importo che ne residua;*

*- con vittoria di spese, diritti ed onorari.*

### **Svolgimento del processo**

Il ricorrente ha convenuto in giudizio la  
chiedendo:

a) che la retribuzione tabellare prevista dall'art. 23 CCNL venga dichiarata illegittima per violazione art. 36 Cost. e per l'effetto adeguato il trattamento retributivo oltre che corrisposto il risarcimento dovuto per il pregresso;

b) che la voce retributiva denominata "Cop. Ec. Art. 24 CCNL" indicata in ciascuna busta paga (pari a € 20,00 mensili) venga ricompresa, sin dall'assunzione, negli elementi fissi della retribuzione normale mensile (e quindi computata ai fini del calcolo della retribuzione mensile e di tutti gli istituti diretti e differiti, incluso il trattamento di fine rapporto) ai sensi dell'art. 24 CCNL Vigilanza Privata 2013 sezione Servizi Fiduciari;

c) che venga altresì riconosciuto il contributo previsto dal CCNL per il Fondo Fasiv;

d) che vengano corrisposte le differenze retributive discendenti dall'accoglimento delle domande richiamate.

Si è costituita la \_\_\_\_\_, contestando le pretese dei ricorrenti e chiedendo il rigetto del ricorso.

Alla udienza del 21.2.2024 la causa è stata decisa con sentenza parziale come da dispositivo trascritto in calce.

### **Motivi della decisione**

Le domande di parte ricorrente sono fondate nei limiti che di seguito si espongono.

**1.** Il ricorrente è stato inizialmente assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, la cui scadenza era prevista per il 31.10.2020, quale operaio, inquadrato al livello 'D' con la qualifica di 'addetto a portierato' del CCNL per dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari - -sezione servizi fiduciari (doc. 1, fascicolo ricorrente).

Successivamente in data 4.12.2020, con decorrenza 15.12.2020, il contratto è stato trasformato a tempo indeterminato (doc. 2, fascicolo ricorrente).

E' pacifico che il sig. \_\_\_\_\_ sia stato occupato presso appalti siti in Milano e provincia ove ha svolto la mansione di addetto a servizi di *portierato*.



La stessa parte convenuta ha riferito che il ricorrente ha svolto mansioni "di controllo accessi, consegna dei badges di accesso, contatto telefonico dei destinatari dei visitatori, indirizzamento delle persone presso gli uffici di competenza" (cfr. memoria difensiva, pag. 7).

Il ricorrente è inquadrato nel livello D del CCNL "per i dipendenti da Istituti ed Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari", cui appartengono i lavoratori, adibiti ad operazioni di media complessità, anche con l'utilizzo di mezzi informatici per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

Il sig. \_\_\_\_\_ lamenta che il CCNL Vigilanza Privata, applicato dalla convenuta, prevede una paga base inferiore a quella di altri CCNL (Multiservizi, Propr. Fabbricati o Commercio) astrattamente applicabili alla tipologia di attività svolta e che non è rispettosa dei requisiti di proporzionalità e di sufficienza di cui all'art. 36 Cost.

In particolare il CCNL Vigilanza Privata prevederebbe una paga base oraria pari ad € 5,38, paga che nella misura lorda mensile riconosciuta per 13 mensilità in relazione a lavoratori che svolgono le medesime mansioni del ricorrente, sarebbe pari ad € 868,18 lordi mensili con importo netto corrispondente a € 600,00 ca.

Il ricorrente osserva, quindi, che detta retribuzione sarebbe inferiore alla soglia di povertà assoluta calcolata dall'Istat per i residenti nel Nord Italia in € 962,00 per l'anno 2020.

Gli altri CCNL citati, per mansioni sovrapponibili, prevederebbero, invece, retribuzioni superiori, pari a 1.183,50 per 14 mensilità (il CCNL Multiservizi), € 1.244,17 per tredici mensilità (CCNL Propr. Fabbricati) ed € 1.405,88 per 14 mensilità (il CCNL Commercio).

## 2. Le doglianze del ricorrente sono fondate.

La Suprema Corte ha chiarito che "L'art. 36, comma 1, Cost. garantisce sia il diritto ad una retribuzione proporzionata, che assicura ai lavoratori una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla quantità e qualità dell'attività prestata, sia quello ad una retribuzione sufficiente, ossia che non ricada sotto il livello minimo, ritenuto, in un determinato momento storico e nelle condizioni concrete di vita esistenti, necessario ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera dignitosa" (Cass. Sez. L, Sentenza n. 24449 del 30/11/2016, Rv. 641714 - 01).

È noto che nel rapporto di lavoro subordinato la retribuzione prevista dal contratto collettivo acquista, pur solo in via generale, una "presunzione" di adeguatezza ai principi di proporzionalità e sufficienza, che tuttavia non è assoluta e che può, in taluni casi, essere superata ove le circostanze di fatto portino a ritenere che anche la contrattazione collettiva abbia individuato minimi retributivi non rispettosi del dato normativo.

Non è, quindi, precluso al giudice di effettuare una valutazione dell'adeguatezza della retribuzione sulla base del parametro costituzionale di cui all'art. 36 Cost. quale parametro esterno al contratto collettivo (Cass. Sez. 6 - L, Ordinanza n. 17421 del 04/07/2018, Rv. 649836 - 01) e nell'ottica di tutelare il diritto costituzionalmente garantito del lavoratore subordinato ad una retribuzione che sia sufficiente a garantirgli un'esistenza libera e dignitosa.



Sul punto la Suprema Corte è di recente intervenuta, chiarendo che: *"Nell'attuazione dell'art. 36 Cost. il giudice deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, in via preliminare alla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, dalla quale può motivatamente discostarsi, anche ex officio, quando la stessa entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall'art. 36 Cost., e ciò anche se il rinvio alla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto sia contemplato in una legge, dovendo il giudice darne una interpretazione costituzionalmente orientata; il giudice può, altresì, servirsi, a fini parametrici, del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe e, nell'ambito dei propri poteri ex art. 2099, comma 2 c.c., può fare riferimento ad indicatori economici e statistici secondo quanto suggerito dalla Direttiva 2022/2041/UE"* (Cass. Sez. L - , Sentenza n. 27711 del 02/10/2023, Rv. 669026 - 01).

Anche la Corte d'Appello di Milano ha osservato che:

*"... l'art. 36 Cost. (secondo cui "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") non opera un rinvio automatico alla contrattazione collettiva quale parametro di adeguatezza retributiva, né attribuisce al CCNL una riserva assoluta di competenza in materia.*

*Invero, nel giudizio di adeguatezza della retribuzione ai canoni di proporzionalità e sufficienza dettati dall'art. 36 Cost., la consolidata giurisprudenza utilizza quale parametro esterno le tariffe salariali dei contratti collettivi di categoria, che acquistano, pur solo in via generale, una "presunzione" di adeguatezza al precetto costituzionale (cfr. ex multis Cass., 28 ottobre 2008 n. 25889; Cass., 8 gennaio 2002 n. 132).*

*Si tratta, peraltro, di una presunzione iuris tantum, che non intacca il principio secondo cui la valutazione di adeguatezza deve essere compiuta sulla base del solo art. 36 Cost. e con riferimento al singolo rapporto individuale; pertanto, 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 (cfr. Cass., 4 luglio 2018 n. 17421; Cass., 2 agosto 2018 n. 20452; Cass., 31 gennaio 2012 n. 1415; Cass., 17 maggio 2003 n. 7752).*

*Il parametro del contratto collettivo nazionale di lavoro, in altri termini, non è vincolante nell'ambito del giudizio di adeguatezza, né costituisce garanzia assoluta di retribuzione costituzionalmente adeguata.* (App. Milano, sentenza n. 626/2022 del 19.9.2022).

**3.** Ciò posto, nel caso di specie, dai cedolini paga in atti (docc. 3-5, fascicolo ricorrente), risulta che il ricorrente, con orario a tempo pieno, ha percepito una retribuzione mensile lorda di euro 930,00, con l'aggiunta di euro 20,00 quale anticipazione sui futuri aumenti contrattuali, il tutto per 13 mensilità; la paga oraria indicata in busta paga è pari ad € 5,38, che diventano 5,49 considerando la somma di € 20,00 sopra citata.

Occorre, quindi, verificare se tale retribuzione sia adeguata in relazione ai canoni di proporzionalità e sufficienza dettati dall'art. 36 Cost.

Come già osservato dalla Corte d'Appello che, con la sentenza sopra citata, ha deciso un caso del tutto sovrapponibile a quello odierno:



*" Il giudizio di proporzionalità impone una comparazione tra i trattamenti salariali previsti dai diversi CCNL astrattamente applicabili al medesimo settore produttivo, sottoscritti da organizzazioni sindacali parimenti rappresentative e che contemplino qualifiche professionali e mansioni sovrapponibili a quelle svolte dall'appellante.*

*Come condivisibilmente evidenziato nella citata sentenza di questa Corte n. 580/2022 (pres. Picciau, est. Casella), "il richiamo agli altri c.c.n.l. non ha [...] lo scopo di affermare l'esistenza di un principio di parità di trattamento, ma serve a verificare l'adequazione della retribuzione: il divario, infatti, rispetto a quanto l'appellante avrebbe percepito per lo svolgimento delle stesse mansioni, con lo stesso orario, in forza di altri contratti collettivi, è emblematico e idoneo a far cadere la presunzione di conformità all'articolo 36 Cost." (App. Milano, sentenza n. 626/2022 del 19.9.2022).*

Ai fini della valutazione di proporzionalità vengono in rilievo quali fonti comparabili di determinazione del salario, sulla base dei criteri sopra indicati, il CCNL Multiservizi, il CCNL Proprietari Fabbricati ed il CCNL Commercio, espressamente indicati dal ricorrente quali parametri di commisurazione (cfr. docc. 8, 9, 10 fascicolo ricorrente).

La garanzia dell'art. 36 Cost. deve intendersi, poi, riferita non alle singole voci retributive comprese nel contratto collettivo, ma al trattamento economico globale, comprensivo dei soli titoli contrattuali che costituiscono espressione, per loro natura, della giusta retribuzione, con esclusione, quindi, dei compensi aggiuntivi e delle mensilità aggiuntive oltre la tredicesima (c.d. "minimo costituzionale").

*Come ritenuto anche dalla Corte d'Appello di Milano con la pronuncia sopra citata, la nozione di "minimo costituzionale" comprende "paga base, indennità di contingenza, tredicesima mensilità ed anzianità di servizio del dipendente sul medesimo appalto e nel medesimo incarico, in adesione all'orientamento giurisprudenziale secondo cui la giusta retribuzione dev'essere adeguata anche in proporzione all'anzianità di servizio acquisita, atteso che la prestazione di lavoro, di norma, migliora qualitativamente per effetto dell'esperienza (cfr. Cass., 7 luglio 2008 n. 18584; Cass., 19 agosto 2011 n. 17399)"*

Nel raffronto tra il trattamento economico percepito dal ricorrente e quello stabilito dai contratti collettivi suindicati deve tenersi conto dell'importo di € 20,00 lordi mensili erogato a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali, trattandosi di una voce fissa e continuativa della retribuzione.

Non rilevano, invece, eventuali maggiorazioni sulle ore di lavoro straordinario, festivo e notturno migliorative rispetto alle previsioni del CCNL, in quanto l'adequazione retributiva va valutata avendo riguardo al trattamento economico globale corrisposto in via continuativa sulla base dell'orario di lavoro normale, mentre risultano ininfluenti istituti retributivi la cui corresponsione sia solo occasionale e legata ad un impegno del lavoratore eccedente detto orario.

Ciò posto, dall'esame dei contratti collettivi suindicati e tenuto conto delle sole componenti retributive integranti il c.d. "minimo costituzionale" come sopra definito, risulta che:

- il CCNL Multiservizi assicura al lavoratore "addetto al controllo degli accessi ed alla custodia in edifici privati e pubblici" di anzianità professionale pari a quella



dell'appellante (e pertanto di 2° livello) una retribuzione mensile lorda di € 1.185,50 ed una retribuzione annua lorda di € 15.385,50 (€ 1.185,50 x 13);

- il CCNL Proprietari Fabbricati assicura ai *"lavoratori addetti all'attività di vigilanza esercitata in modo non discontinuo nell'ambito di stabili a prevalente utilizzo commerciale"* (livello D1) una retribuzione mensile lorda di € 1.271,17 ed una retribuzione annua lorda di € 16.525,21 (€ 1.271,17 x 13);

- il CCNL Commercio, infine, assicura ai *"lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche"*, quali *"uscieri, custode, portiere"* (6° livello), una retribuzione mensile lorda di € 1.405,89 ed una retribuzione annua lorda di € 19.682,32 (€ 1.405,88 x 14).

Ferme le mansioni svolte, il trattamento retributivo corrisposto al ricorrente sulla base del CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari, rappresentato da una retribuzione mensile lorda di € 950,00, risulta, dunque, inferiore all'incirca del 20 per cento rispetto a quello riconosciuto dal CCNL e dal CCNL Proprietari Fabbricati ed all'incirca del 30 per cento rispetto a quello previsto dal CCNL Commercio.

Sulla scorta di tali dati deve concludersi che il trattamento economico percepito dal ricorrente non risulta proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato.

Come osservato sempre dalla Cda Milano con la pronuncia citata: *"a tale conclusione si giunge avuto riguardo alla dinamica salariale complessiva determinatasi nel mercato di riferimento: i valori retributivi di mercato, riconosciuti dai contratti collettivi sottoscritti da associazioni parimenti rappresentative ed applicati nel medesimo settore ai lavoratori a tempo pieno di pari anzianità e preposti allo svolgimento di mansioni omogenee, risultano tutti superiori, in misura significativa, rispetto alla retribuzione del ricorrente."*

Alla carenza del requisito di proporzionalità, già di per sé sufficiente a sorreggere il giudizio di inadeguatezza della retribuzione corrisposta all'appellante rispetto al parametro costituzionale, si aggiunge il rilievo di insufficienza della stessa.

Applicando l'aliquota contributiva del 9,19% e quella fiscale del 23% alla retribuzione lorda corrisposta si ottiene una retribuzione netta pari ad € 664,27.

L'importo della retribuzione netta percepita dal ricorrente è notevolmente inferiore all'importo di € 962,00, che l'Istat ha individuato per il 2019 come soglia di povertà assoluta per una persona che vive nel Nord Italia in un centro abitato di densità superiore a 50.000 persone (cfr. doc. 12 fascicolo ricorrente).

Gli indici Istat di povertà assoluta appaiono parametri adeguati cui commisurare la sufficienza della retribuzione, trattandosi di dati statistici ufficiali sul potere di acquisto della moneta, calcolati sulla base del costo dei beni ritenuti essenziali per la sopravvivenza in un dato momento storico.

Aggiungendo al conto sopra riportato la quota di tredicesima mensilità pari ad € 81,67, si ottiene una retribuzione netta di € 699,58, anch'essa inferiore all'indice citato.

La retribuzione netta del ricorrente risulta inferiore all'indice Istat sopra indicato anche secondo il calcolo effettuato dalla stessa convenuta, che tiene conto di ulteriori elementi e del bonus fiscale mensile ex lege 21/2020, determinando così in € 877,41 il netto fiscale corrispondente alla retribuzione lorda mensile di € 950,00.



Il fatto che la retribuzione corrisposta al ricorrente sia inferiore alla soglia di povertà assoluta individuata dall'Istat significa che tale retribuzione non è idonea ad evitare a quest'ultimo di vivere in condizioni di povertà e ciò esclude di conseguenza che essa possa considerarsi sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa (cfr. App. Milano, cit.).

Accertato, dunque, che il trattamento economico corrisposto al ricorrente in base all'art. 23 CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari non assicura una retribuzione rispettosa dei requisiti fissati dall'art. 36 Cost., e conseguentemente accertata la nullità del medesimo art. 23 CCNL, in applicazione del principio di conservazione espresso dell'art. 1419, comma 2, c.c., occorre individuare la retribuzione dovuta secondo i criteri dell'art. 36 Cost., in luogo di quella corrisposta.

A tal fine si ritiene di poter fare riferimento, come mero parametro esterno di quantificazione, alla misura della retribuzione minima prevista dal CCNL Multiservizi, pacificamente sottoscritto da "organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria" a mente dell'art. 7, comma 4, d.l. 31 dicembre 2007 n. 248, convertito in legge 28 febbraio 2008 n. 31, e che prevede un trattamento economico idoneo a soddisfare tanto il requisito di proporzionalità (contemplando retribuzioni omogenee a quelle degli altri contratti collettivi applicabili nello stesso settore produttivo, a parità di mansioni e di orario di lavoro), quanto il requisito di sufficienza, garantendo una retribuzione superiore alla soglia di povertà assoluta come individuata dall'Istat.

Come osservato dalla Corte d'Appello di Milano in diverse pronunce (cfr. App. Milano, sopra citata; App. MI, sent. n. 695/2021, App. MI, sent. n. 201/2024): "*La scelta, quale parametro di commisurazione, del CCNL Multiservizi anziché di altri contratti collettivi astrattamente applicabili (quali i menzionati CCNL Proprietari Fabbricati e CCNL Terziario) appare la più adeguata nel caso di specie, per le ragioni condivisibilmente evidenziate nei citati precedenti di questa Corte e di seguito richiamate:*

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

- *detto CCNL, pur assicurando una retribuzione proporzionata e sufficiente, è quello che prevede gli importi inferiori, rispetto al CCNL Terziario e al CCNL Proprietari Fabbricati, per la remunerazione di mansioni analoghe a quelle dell'appellante: si tratta, perciò, del parametro retributivo che meno si discosta dagli importi contemplati dal CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari, pur adeguandoli al dettato costituzionale;*

- *la declaratoria del 2° livello del CCNL Multiservizi è la più affine, dal punto di vista descrittivo, a quella del livello di inquadramento dell'appellante (livello D del CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari) e meglio rispondente all'attività in concreto affidata al medesimo.*"

Come osservato in precedenza, l'applicazione in via parametrica del CCNL Multiservizi è limitata ai soli istituti retributivi che integrano il c.d. "minimo costituzionale", con esclusione, pertanto, dei compensi aggiuntivi e della quattordicesima mensilità.

In conclusione, alla luce delle considerazioni esposte va dichiarato il diritto del ricorrente di percepire ex art. 36 Cost. un trattamento retributivo annuo non inferiore





a tredici mensilità della retribuzione spettante ad un lavoratore di pari anzianità di servizio inquadrato al 2° livello del CCNL Multiservizi.

Le somme spettanti a tale titolo devono essere quantificate per sottrazione tra quanto dovuto al lavoratore in forza dell'odierno accertamento e quanto in concreto già erogato dalla cooperativa appellata.

Va, quindi, accertata e dichiarata l'insufficienza del trattamento salariale erogato dalla convenuta al ricorrente ai sensi CCLN Vigilanza Privata Servizi Fiduciari per contrasto con l'art. 36 della Costituzione e il diritto del ricorrente a percepire un trattamento retributivo corrispondente a quello di un lavoratore di pari anzianità inquadrato al livello 2° del CCNL Multiservizi con le precisazioni che seguono.

Le conseguenti differenze retributive lorde dovranno essere determinate assumendo quale parametro di riferimento la retribuzione oraria del livello 2° del CCNL Multiservizi per le seguenti voci: paga base, contingenza, Afac, scatti (se presenti) e tredicesima mensilità, detratto il percepito per le corrispondenti voci.

**4.** Con riferimento al cosiddetto AFAC, si tratta di verificare se l'emolumento di cui all'articolo 109 del C.C.N.L. Vigilanza Privata rientri nella "retribuzione normale", ossia se esso abbia natura pienamente retributiva o se invece abbia natura meramente indennitaria.

L'art. 109 citato stabilisce che *"le parti, al fine di evitare gli effetti distorsivi derivanti dall'eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo, così come verificatosi in occasione del presente rinnovo e garantire una adeguata continuità nella dinamica dei trattamenti salariali, concordando che gli Istituti erogheranno con decorrenza 1° marzo 2016, a tutti i dipendenti una copertura economica di Euro 20 mensili da riferirsi ad un dipendente inquadrato al IV livello, da riparametrarsi per ulteriori livelli secondo i parametri convenzionali di cui sotto, anche a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali. Gli importi erogati a detto titolo, saranno assorbiti dai futuri incrementi retributivi"*.

L'art. 106 del medesimo CCNL, sotto la rubrica "Salario unico nazionale (Paga base tabellare conglobata)", stabilisce che *"il salario unico nazionale comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale, dell'indennità di contingenza di cui alla Legge 26 febbraio 1986, n. 38, modificata dalla Legge 13 luglio 1990, n. 191 e dell'elemento distinto della retribuzione prevista dall'accordo 31 luglio 1992 (paga base tabellare conglobata) collegato ai livelli della classificazione del personale, da valere su tutto il territorio italiano, sarà il seguente (...)"*.

L'art. 142, con rubrica "Una tantum" prevede che *"le parti nel darsi vicendevolmente atto delle difficoltà che hanno determinato l'anomalo ritardo nel rinnovo del contratto, principalmente ascrivibili alla generale situazione di crisi, nella quale versa tuttora l'economia del Paese, e segnatamente del settore, congiuntamente riaffermano nondimeno l'esigenza di garantire ai lavoratori, attraverso la sottoscrizione del presente accordo, una dinamica salariale congrua e compatibile"*.

*In relazione a quanto sopra, a copertura del periodo di vacanza contrattuale (1 gennaio 2009 – 31 gennaio 2013), le parti concordano, che verrà corrisposta, a tutti i dipendenti in forza alla data del 1° febbraio 2013, una somma a titolo di una tantum*



*del complessivo importo di Euro 450 da erogarsi con le seguenti modalità temporali: (...)Gli importi per la una tantum di cui sopra non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale o legale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto (...)"*

Sulle questioni oggetto del presente giudizio questo Tribunale ha già avuto modo di pronunciarsi con varie sentenze, tra le quali si citano le nn. 6790/2019, 2238/2018 e 1269/2019.

In particolare, si condivide e si richiama, anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c., quanto già osservato da questo Tribunale con la sentenza n. 2238/2018, pronunciata in data 12.9.2018.

Il Tribunale ha dapprima osservato che la natura puramente retributiva dell'emolumento trova conferma nella stessa previsione dell'art. 109, il quale specifica "che gli importi erogati a detto titolo saranno assorbiti "dai futuri incrementi retributivi" ed ha inoltre sottolineato che "trattandosi di indennità di vacanza contrattuale, è corrisposta normalmente in previsione dei futuri aumenti di retribuzione, nelle more delle trattative successive alla scadenza del contratto e fino al rinnovo degli accordi collettivi".

La pronuncia in questione ha infine osservato che:

*"l'incidenza di tale voce di cui all'articolo 109 nell'ambito della "retribuzione normale" di cui all'articolo 105 si evince in maniera chiara e letterale dagli articoli 106 e 142.*

*Infatti, da un canto, per il tenore dell'articolo 106 appare testuale che la paga base conglobata include l'indennità di vacanza contrattuale nell'ambito del "salario unico nazionale", a propria volta compreso nella "retribuzione normale" di cui all'articolo 105 (cfr. tali norme).*

*Dall'altro canto, l'articolo 142 che regola l'indennità di vacanza contrattuale per il periodo antecedente alla stipulazione dei C.C.N.L. 2013/15 (ossia dal 1 gennaio 2009 al 31 gennaio 2013, nelle more tra la scadenza del precedente contratto collettivo e il rinnovo definito in tale ultimo negozio del febbraio 2013) viene a precisare che tale "una tantum" non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale o legale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Tale chiarificazione viene, infatti, a stabilire come tale "Una tantum" non sia da includersi nel "salario unico" e nella "retribuzione normale" (che si pongono come base imponibile dei diversi istituti di cui al contratto collettivo), proprio per il fatto che l'articolo 142 viene a esplicitare come non venga ad incidere su alcun istituto contrattuale.*

*Cosicché, appare ben diversa nell'ambito del C.C.N.L. 2013/15 la considerazione dell'indennità di vacanza contrattuale prevista nell'articolo 109 in vista della scadenza dello stesso e di quella riferibile al precedente periodo (1 gennaio 2009 – 31 gennaio 2013) rispetto alla stipulazione del medesimo accordo collettivo, regolamentata nell'articolo 142".*

*Pertanto, non può essere accolta la difesa proposta nella discussione orale dalla resistente per la quale l'indennità di vacanza contrattuale menzionata nell'articolo 106*



sarebbe quella antecedente alla stipulazione del C.C.N.L. 2013 in quanto quest'ultima è già regolamentata - in modo totalmente difforme con esclusione del suo inserimento nella retribuzione normale - dall'articolo 142.

Infatti, qualora si addivenisse alla proposta ermeneutica della convenuta, il contratto collettivo avrebbe regolato in modo opposto e contraddittorio l'indennità di vacanza contrattuale per il periodo antecedente alla stipula del C.C.N.L. 2013 (1 gennaio 2009 – 31 gennaio 2013), nell'articolo 106, con una sua "inclusione" nella retribuzione normale e nell'articolo 142, con una sua "esclusione" dalla retribuzione normale, con la previsione della sua non incidenza sugli istituti.

Dunque, da tutto ciò consegue che l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'articolo 106 è proprio quella disciplinata dall'articolo 109, ossia quella corrispondente al periodo successivo alla scadenza del contratto del febbraio del 2013 e fino al suo rinnovo e non certamente quella relativa alla scadenza del precedente C.C.N.L. e che ha portato al rinnovo con la stipulazione di quello del febbraio del 2013, già regolata dall'articolo 142. L'indennità di vacanza contrattuale di cui all'articolo 109 deve, perciò, includersi nel salario unico di cui all'articolo 106 e, perciò, nella retribuzione normale di cui all'articolo 105 (che comprende tale salario unico).

Sicchè, è palese che l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'articolo 109 è stata considerata dalle parti nell'ambito del salario unico nazionale e della retribuzione normale di lavoro e deve incidere in ogni istituto in cui sia richiamata quale base imponibile la "retribuzione normale di lavoro" (cfr. ad es., art. 34, 59, 81, 82).

In tal senso, è da rilevare che, diversamente da altri casi, le parti collettive non hanno rinviato alla futura contrattazione, in questa ipotesi, la definizione della natura di tale voce (cfr. Cass. Sentenza n. 14595 del 2014) e della possibile incidenza sui singoli istituti, ma l'hanno già disciplinata nello stesso C.C.N.L. in esame, nel senso appena esposto".

L'interpretazione proposta dal Tribunale con la sentenza citata è stata confermata dalla Corte di Appello di Milano in un caso del tutto analogo (cfr. sentenza n. 436/2020): "La interpretazione seguita dal giudice a quo trova supporto da un lato nell'art. 106, che include l'indennità di vacanza contrattuale nell'ambito del "salario unico nazionale" a propria volta compreso nella "retribuzione normale" di cui all'art.105; e dall'altro nell'art. 142, che, disciplinando l'indennità di vacanza contrattuale per il periodo antecedente alla stipulazione dei C.C.N.L. a 2013/15 (ossia dal 1 gennaio 2009 al 31 gennaio 2013, nelle more tra la scadenza del precedente contratto collettivo e il rinnovo definito in tale ultimo negozio del febbraio 2013), precisa - a differenza di quanto stabilito nell'art. 109 che regola il periodo successivo alla scadenza del contratto del febbraio del 2013 e fino al suo rinnovo - che tale "una tantum" non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale o legale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

La lettura combinata di dette disposizioni permette di affermare che l'emolumento in questione fa parte del salario unico nazionale e dunque della



*retribuzione normale, rientrando, così, nella base di calcolo degli istituti di retribuzione indiretta spettanti ai dipendenti.*

*Ad identica conclusione è pervenuta questa Corte nell'analizzare le disposizioni del CCNL SERVIZI FIDUCIARI, aventi il medesimo tenore di quelle esaminate in questa sede (cfr. CA MI n. 2067/19)".*

Deve quindi ritenersi che l'emolumento in questione abbia natura di retribuzione normale di lavoro, con conseguente diritto del ricorrente alle relative incidenze sui singoli istituti contrattuali e di legge, diretti e differiti.

Il ricorrente avrà, altresì, diritto a percepire le differenze retributive quantificate in € 200,00 e non contestate.

**5.** Il ricorrente pretende poi che la convenuta le corrisponda l'indennità di euro 12 mensili di cui all'art. 32, ultimo comma CCNL Vigilanza Privata, avendo ommesso di iscriverlo al Fondo Fasiv e di versare il contributo contrattuale in favore del fondo citato.

*L'art. 32 del CCNL Vigilanza Privata prevede che: " Per il personale adibito ai servizi fiduciari è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a 12 Euro/mese, a partire dal 1 luglio 2013, per l'iscrizione al fondo F.A.S.I.V. Le parti si danno atto che il contributo a carico dell'azienda è parte integrante del trattamento economico contrattuale, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle quote di cui al precedente comma sarà tenuta ad erogare un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 30 lordi mensili, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 23".*

Nulla ha dedotto la convenuta sul punto, con la conseguenza che le somme oggetto di domanda devono essere riconosciute per come quantificate.

**6.** Tanto premesso, la causa dovrà essere rimessa sul ruolo istruttorio al fine di quantificare le differenze retributive discendenti dall'accoglimento della domanda di accertamento della insufficienza del trattamento salariale applicato.

Le spese verranno liquidate al definitivo.

### **P.Q.M.**

Il Tribunale di Milano, in persona del giudice dott.ssa Rossella Chirieleison, non definitivamente pronunciando, ogni altra domanda ed istanza disattesa, così provvede:

**condanna** la convenuta a corrispondere al ricorrente la somma di € 264,00 per il mancato versamento del contributo stabilito per l'assistenza integrativa, oltre interessi e rivalutazione;

**condanna** la convenuta a corrispondere al ricorrente la somma di € 200,00 ai sensi dell'art. 109, ultimo comma CCNL Vigilanza Privata, oltre interessi e rivalutazione, con diritto dello stesso a percepire l'elemento di € 20,00 ivi contemplato quale elemento fisso della retribuzione;

**accerta e dichiara** l'insufficienza del trattamento salariale erogato dalla convenuta al ricorrente ai sensi CCLN Vigilanza Privata Servizi Fiduciari per contrasto con l'art. 36 della Costituzione e il diritto del ricorrente a percepire un trattamento



retributivo corrispondente a quello di un lavoratore di pari anzianità inquadrato al livello 2° del CCNL Multiservizi con le precisazioni che seguono;

**accerta e dichiara** il diritto del ricorrente al pagamento delle conseguenti differenze retributive lorde, determinate assumendo quale parametro di riferimento la retribuzione oraria del livello 2° del CCNL Multiservizi per le seguenti voci: paga base, contingenza, Afac, scatti e tredicesima mensilità, detratto il percepito per le corrispondenti voci;

**rimette** la causa in istruttoria per la determinazione delle differenze in questione come da separata ordinanza;

**rimette** al definitivo la decisione in ordine alle spese di lite;

**fissa** il termine di sessanta giorni per il deposito della motivazione.

Così deciso in Milano, il 21/02/2024

Il Giudice del Lavoro  
Dott.ssa Rossella Chirieleison

