

Sentenza n. 2720/2023 pubbl. il 13/10/2023
RG n. 11797/2022



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
Tribunale di Bari
Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del giudice designato Dott.ssa Agnese Angiuli All'esito della trattazione scritta dell'udienza del 13/10/2023 ha emesso la seguente

SENTENZA

nella causa lavoro di I grado iscritta al N. 11797/2022 R.G. promossa da: AB, rappr. e dif. dagli avv.ti SBARRA ETTORE, NETTI LEONARDO e ROMANI FEDERICA;

RICORRENTE

contro:

Beta SOC. COOP.

CONVENUTA CONTUMACE

RAGIONI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 02.11.2022, il ricorrente di cui in epigrafe - premesso di essere stato assunto in data 24.06.2015 dalla Società Alfa e di essere passato in data 01.01.2020, senza soluzione di continuità, alle dipendenze della Beta, sino al 31.07.2020, con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato, con inquadramento nel livello D del CCNL per i dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata - Sezione Servizi Fiduciari; di aver svolto mansioni di addetto all'attività di custodia e sorveglianza presso i vari clienti ubicati in Bari e provincia, nonché nell'ambito dell'appalto commissionato alla resistente dalla Regione Puglia; di aver prestato attività lavorativa 6 giorni alla settimana con un orario di lavoro di 40 ore settimanali, oltre a prestare numerose ore di straordinario; di aver percepito una retribuzione lorda mensile di € 930,00 per 13 mensilità (retribuzione annua lorda di € 12.090,00), pari a un importo lordo di € 5,37 l'ora; - ha adito l'intestato Tribunale chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni "1) accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità dell'art. 23 del CCNL per i dipendenti da Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari - Sezione Servizi Fiduciari per contrarietà a quanto disposto dall'art. 36 Cost. e, per l'effetto, in applicazione del medesimo art. 36 Cost., accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a percepire un trattamento salariale non inferiore a quello previsto dal CCNL Commercio Terziario, che prevede una retribuzione mensile di € 1.405,87 lordi mensili (pari a € 8,36 lordi orari), con una differenza mensile di € 475,87; in via subordinata, accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a percepire un trattamento salariale non inferiore a quello previsto dal CCNL per i Dipendenti da Proprietari di Fabbricati prevede una retribuzione mensile di € 1.244,69 lordi (pari a € 7,04 lordi orari), con una differenza di € 314,69; in via ulteriormente subordinata, accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a percepire un trattamento salariale non inferiore a quello previsto dal CCNL Multiservizi prevede una retribuzione mensile di € 1.183,50 lordi (pari a € 6,84 lordi orari), quindi con una differenza di € 253,50 mensili; ovvero, accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a

percepire un trattamento salariale non inferiore a quello previsto da altro C.C.N.L. ritenuto applicabile di giustizia, o comunque non inferiore ad altra retribuzione anche determinata in via equitativa ai sensi dell'art. 36 Cost;

2) conseguentemente, condannare la società resistente al pagamento in favore del ricorrente dell'importo pari alla differenza fra il trattamento salariale e retributivo parametrato a quello (in alternativa fra loro) del CCNL Multiservizi, del CCNL Proprietari di Fabbricati, del CCNL Commercio Terziario o, ancora, diversamente determinato in via equitativa ai sensi dell'art. 36 Cost., ed il trattamento salariale di € 930,00 lordi mensili (pari ad € 5,37 lordi orari) effettivamente percepito durante il rapporto di lavoro con la società resistente;

3) per l'effetto, altresì, nel caso particolare, ordinare alla società convenuta di regolarizzare la retribuzione percepita dal ricorrente con riferimento alle ore di straordinario prestate, mediante pagamento delle differenze fra la retribuzione oraria che si riterrà conforme all'art. 36 Cost. e quella percepita durante il rapporto di lavoro con la società resistente, maggiorata delle percentuali previste per le ore di lavoro straordinario nel CCNL Servizi Fiduciari;

4) con vittoria di spese diritti e onorari di causa, oltre spese generali, IVA e CPA, da corrispondere ai sottoscritti difensori anticipatari". La società convenuta, pur regolarmente citata, è rimasta contumace.

Il ricorso è fondato e va accolto per le ragioni di seguito esposte. Vi è prova documentale del rapporto di lavoro intercorso tra le parti, dell'inquadramento contrattuale (Livello D) attribuito al lavoratore in relazione alle mansioni al medesimo affidate (addetto all'attività di custodia e sorveglianza), e, infine, della retribuzione corrisposta (come da buste paga versate in atti).

Il ricorrente lamenta la inadeguatezza della retribuzione percepita, così come prevista dagli artt. 23 e 24 CCNL Vigilanza Privata - Sezione Servizi Fiduciari (corrispondente ad una retribuzione lorda mensile di € 930,00 per 13 mensilità, pari a un importo lordo di € 5,37 l'ora), la quale non risulterebbe proporzionata alla quantità e

qualità del lavoro né sufficiente ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa ai sensi dell'art. 36 Cost.

Evidenzia il ricorrente che ciò appare ancor più evidente se si considera che il CCNL Multiservizi prevede per i lavoratori inquadrati nel livello II una retribuzione lorda pari ad euro 1.183,50, cui corrisponde una retribuzione oraria pari ad euro 6,84 lordi; il CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati prevede una retribuzione lorda per i lavoratori inquadrati nel livello D1 pari ad euro 1.218,21 elevata nel 2020 ad euro 1.244,69, cui corrisponde una retribuzione oraria pari ad euro 7,04; il CCNL Commercio Terziario prevede per il VI livello una retribuzione lorda pari ad euro 1.405,87, cui corrisponde una retribuzione oraria pari ad euro 8,36 lordi.

Egli rappresenta, inoltre, che la retribuzione percepita risulta inadeguata anche se rapportata agli indici di povertà assoluta pubblicati dall'Istat. Tanto premesso, ritiene questo Giudice che la retribuzione corrisposta al ricorrente nel corso del rapporto di lavoro risulti incompatibile con il precetto dell'articolo 36 Costituzione.

Il principio sancito dall'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", costituisce un fondamentale punto di riferimento non solo per il legislatore, ma anche per la contrattazione collettiva ed un indubbio limite alla facoltà di determinazione del trattamento retributivo da parte di quest'ultima.

Non è certo sufficiente ad escludere la legittimità del controllo giudiziale sul rispetto di tale limite il fatto pacifico che, per dare un contenuto concreto al principio costituzionale in questione, laddove si tratta di determinare la giusta retribuzione in relazione ad un singolo rapporto di lavoro a cui le previsioni collettive non siano direttamente applicabili, la giurisprudenza faccia riferimento proprio alla contrattazione collettiva e sovente ciò avvenga anche in sede legislativa (ad esempio l'art. 1, comma 1, dl n. 338/1989, n. 338 convertito con modificazioni nella legge n. 389/1989 in materia contributiva).

Tale consolidato orientamento giurisprudenziale e le predette scelte legislative si fondano su di una presunzione di conformità delle previsioni collettive ai principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza che ha le proprie radici nella presunzione di adeguatezza delle scelte sindacali agli interessi dei lavoratori e, come quest'ultima, è giustificata dalla rappresentatività e dalla conoscenza del mondo del lavoro pacificamente riconosciute a tali organizzazioni, che ne fanno indubbiamente delle autorità in materia salariale.

La proporzionalità e la sufficienza a cui fa riferimento la norma costituzionale, tuttavia, sono concetti autonomi e ben distinti dalla volontà delle parti sociali che si esprime nella contrattazione collettiva.

La verifica del loro rispetto nel caso concreto, pertanto, non può esaurirsi nell'accertamento del contenuto di tale volontà, essendo possibile e doveroso, in ragione dell'indubbia preminenza della Costituzione nella gerarchia delle fonti, mettere in discussione anche quest'ultima, così come accade anche per le scelte del legislatore ordinario.

Per tali ragioni non può affatto escludersi a priori che il trattamento retributivo determinato dalla contrattazione collettiva, pur dotata di ogni crisma di rappresentatività (e pertanto rispettosa dell'art. 7 comma 4 d.l. 248/2007, ove applicabile), possa risultare in concreto lesivo del principio di proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro di cui deve costituire il corrispettivo e/o di sufficienza ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La Suprema Corte si è recentemente pronunciata in materia, confermando tale orientamento ed affermando il seguente principio di diritto: "1. Nell'attuazione dell'art. 36 della Cost. il Giudice, in via preliminare, deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, 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., anche se il rinvio alla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto sia contemplato in una legge, di cui il giudice è tenuto a dare una interpretazione .

costituzionalmente orientata".

2. Ai fini della determinazione del giusto salario minimo costituzionale il giudice può servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini e per mansioni analoghe.

3. Nella opera di verifica della retribuzione minima adeguata ex art. 36 Cost. il giudice, nell'ambito dei propri poteri ex art. 2099, 2° comma c.c., può fare altresì riferimento, all'occorrenza ad indicatori economici e statistici, anche secondo quanto suggerito dalla Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022" (cfr. sent. n. 3712 e 3713/2023).

La citata giurisprudenza di legittimità ha altresì affermato "17. Quanto ai poteri demandati al giudice nella materia, è opportuno rilevare che, in virtù della forza cogente del diritto alla giusta retribuzione, spetta al giudice di merito valutarne la conformità ai criteri indicati dall'art. 36 Cost., mentre 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). Anche quando chiede la disapplicazione di un trattamento retributivo collettivo per ritenuta inosservanza dei minimi costituzionali, il lavoratore è tenuto a fornire utili elementi di giudizio indicando i parametri di raffronto, dovendo in mancanza presumersi adeguata e sufficiente la retribuzione

corrisposta nella misura prevista in relazione alle mansioni esercitate dal contratto collettivo del settore (Cass. nn. 11881/1990, 163/1986, 4096/1986, 7563/1987)".

Il lavoratore che ritenga inadeguate per difetto le retribuzioni contrattualmente previste ha dunque l'onere di indicare gli elementi da cui tale inadeguatezza risulta ed il giudice che condivida tale censura ha uno specifico onere di motivazione al riguardo.

In particolare, il percorso logico che il giudice deve seguire - e di cui deve dare conto nella motivazione - a fronte di una domanda di differenze retributive basata sull'asserita violazione dell'art. 36 Cost. consta, in particolare, di due distinte fasi.

La prima consiste nella individuazione e successiva applicazione dei criteri alla luce dei quali verificare se sussiste effettivamente una violazione.

Ove si giunga alla conclusione che la retribuzione non rispetta il precetto costituzionale, si dovrà selezionare il criterio con cui individuare la giusta retribuzione sulla scorta della quale calcolare quanto è ancora dovuto al lavoratore.

Un ultimo ordine di considerazioni è reso necessario dall'ampliamento del panorama dei possibili indici da utilizzare per verificare l'adeguatezza della retribuzione rispetto all'art. 36 Cost.

Ebbene, gli indici che per primi hanno orientato la valutazione della giurisprudenza di merito sono stati l'importo della retribuzione prevista per mansioni analoghe da altri CCNL ed il tasso soglia di povertà assoluta.

Il primo, a parere di questa giudice, continua a costituire un criterio fondamentale per valutare proporzionalità e sufficienza.

Si tratta infatti della retribuzione che le parti sociali, in altre circostanze, hanno ritenuto proporzionata rispetto ad un'attività lavorativa che, avendo ad oggetto mansioni analoghe, fino a prova contraria può presumersi avere la stessa qualità della prestazione lavorativa di cui si discute. Tale criterio, pertanto, opera comunque all'interno di quella generale presunzione di conformità alla Costituzione della retribuzione prevista dalle parti sociali da

cui, come si è visto, il giudice può discostarsi soltanto con grande cautela e con adeguata motivazione.

Quanto al tasso soglia di povertà assoluta, l'ISTAT lo definisce come "il valore monetario, a prezzi correnti, del paniere di beni e servizi considerati essenziali per ciascuna famiglia, definita in base

all'età dei componenti, alla ripartizione geografica e alla tipologia del comune di residenza", chiarendo che "Una famiglia è assolutamente povera se sostiene una spesa mensile per consumi pari o inferiore a tale valore monetario".

Ciò rende evidente che esso non identifica certo l'importo idoneo ad "assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa", costituendo semplicemente una soglia al di sotto della quale si deve dubitare seriamente della sufficienza di una retribuzione a tempo pieno: è infatti davvero difficile poter qualificare come sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa un importo che non consenta neanche di effettuare le spese valutate come minime essenziali.

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

ovvero, in altri termini, di individuare il reddito minimo necessario ad escludere la configurabilità di una condizione di bisogno economico - e, per tale motivo, sono di grande utilità per effettuare la valutazione di sufficienza della retribuzione.

In alcuni casi, si tratta di veri e propri valori retributivi.

E' così in relazione all'ammontare della retribuzione che concorre ad identificare quell'"offerta congrua" di lavoro il cui rifiuto da parte dei titolari del reddito di cittadinanza si ripercuote negativamente sulla percezione di quest'ultimo.

È infatti evidente che, dietro la scelta di escludere il diritto al beneficio assistenziale a fronte di un certo valore retributivo dell'offerta di lavoro rifiutata, ci sia la valutazione legislativa di tale retribuzione come sufficiente.

Anche l'ammontare del reddito di cittadinanza costituisce un indice significativo.

La scelta quantitativa compiuta dal legislatore nell'introdurre tale misura di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale offre infatti un'autorevole indicazione di quale sia il reddito minimo necessario a sostenere le spese

essenziali e dunque concorre anch'esso a determinare la soglia al di sotto della quale la retribuzione deve ritenersi insufficiente alle esigenze di vita.

Prima di procedere all'applicazione dei citati parametri al caso concreto è necessario completare la ricostruzione del regime economico del rapporto di lavoro dedotto in giudizio.

Come precisato, il ricorrente è stato assunto a tempo indeterminato con inquadramento nel livello D della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza.

La declaratoria del livello D fa riferimento ai "lavoratori, adibiti ad operazioni di media complessità, anche l'utilizzo di mezzi informatici per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite".

A titolo esemplificativo e non esaustivo vengono indicati: 1) Addetto all'attività per la custodia, la sorveglianza e la fruizione di siti ed immobili; 2) Addetto all'attività di gestione degli incassi e di riscossione delle contravvenzioni in genere e bollette; 3)

Addetto all'attività di controllo degli accessi, regolazione del flusso di persone e merci;

4) Addetto all'assistenza, al controllo ed alle attività di safety in occasione di manifestazioni ed eventi; 5) Addetto ad attività ausiliarie alla viabilità e fruizione dei parcheggi; 6) Addetto all'attività di prevenzione e di primo intervento antincendio; 7) Addetto alle attività tecnico-organizzative per la custodia, la sorveglianza e la regolazione della fruizione dei siti ed immobili; 8) Addetto all'attività di reception, attività di gestione centralini telefonici, attività di front desk, gestione della corrispondenza, immissione dati; 9) Referente tecnico

operativo per i rapporti con il committente; 10) Ausiliario alle attività di contazione.

L'esame delle buste paga prodotte dal ricorrente evidenzia che - come previsto dalla lettera di assunzione - il ricorrente ha percepito, per 13 mensilità, la retribuzione oraria, derivante dall'applicazione all'orario contrattuale a tempo pieno di 40 ore settimanali, di € 5,37 lordi (la quale, considerato il divisore orario 173, corrisponde esattamente alla retribuzione di € 930,00 mensili stabilita dall'art. 24 della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza, aumentata ad appena euro 945,00 mensili da luglio 2017 a seguito del relativo scatto), con la sola aggiunta di € 20 mensili.

Ebbene, nel caso di specie, la verifica della retribuzione erogata al ricorrente risulta inadeguata in relazione a tutti gli indici citati.

Occorre, infine, precisare che, in tale operazione di raffronto, deve essere considerato il dato retributivo lordo o netto a seconda del parametro impiegato per la comparazione.

A riguardo, invero, i parametri che vengono in rilievo sono costituiti, per un verso, da importi lordi - la retribuzione degli altri CCNL - i quali vanno, dunque, messi a confronto con la retribuzione annua lorda; per altro verso, da valori netti - il tasso soglia di povertà, in quanto riferito all'importo necessario ad acquistare i beni e servizi rientranti nel paniere minimo di spesa; il reddito di cittadinanza, che viene quantificato direttamente senza oneri fiscali e contributivi; la retribuzione dell' "offerta congrua" - i quali, per contro, richiedono la determinazione della retribuzione annua netta.

Orbene, muovendo, anzitutto, dalla comparazione della retribuzione percepita dal ricorrente e quella prevista dall'analisi dei contratti collettivi indicati dal ricorrente, emerge chiaramente come, a fronte di mansioni di fatto identiche, la retribuzione prevista dal CCNL Servizi Fiduciari, sia nettamente inferiore a quella degli altri CCNL individuati.

Il CCNL Multiservizi prevede per i lavoratori inquadrati nel II livello una retribuzione mensile di € 1.183,50 lordi (pari a € 6,84

lordi orari), quindi con una differenza di € 253,50 mensili (€ 238,50 mensili a partire da luglio 2018).

Il CCNL per i Dipendenti da Proprietari di Fabbricati prevede per i lavoratori inquadrati nel livello D1 una retribuzione mensile di € 1.244,69 lordi (pari a € 7,04 lordi orari), con una differenza di € 314,69 mensili (€ 299,69 da luglio 2018).

Il CCNL Commercio Terziario prevede per i lavoratori inquadrati nel VI livello una retribuzione mensile di € 1.405,87 lordi mensili (pari a € 8,36 lordi orari), con una differenza mensile di € 475,87 (€ 460,87 da luglio 2018).

Sulla base di quanto finora dedotto, è agevole rilevare come la retribuzione annua lorda percepita dal ricorrente, pari ad € 12.090,00 (e dal luglio 2018 pari ad euro € 12.285,00 a seguito di scatto), è pari ad appena il 72,96% della retribuzione percepita dai lavoratori che svolgono medesime mansioni ed il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL Multiservizi (€ 16.569,00), nonché al 74,71% della retribuzione dovuta, a parità di mansioni, ai lavoratori inquadrati secondo il CCNL Proprietari di Fabbricati (€ 16.180,97) e al 61,42% della retribuzione percepita da quanti svolgono le stesse mansioni in rapporti di lavoro regolati dal CCNL Commercio.

Invero, la circostanza che - nello stesso periodo e con riferimento alle stesse mansioni e allo stesso orario di lavoro a tempo pieno - tre altri contratti collettivi dotati della stessa rappresentatività prevedessero retribuzioni sensibilmente superiori, mette seriamente in crisi la presunzione di proporzionalità.

Ad analoghe conclusioni si perviene operando il raffronto tra l'ammontare retributivo netto erogato al ricorrente ed il tasso soglia di povertà assoluta.

Dall'importo lordo, infatti, vanno detratte le trattenute mensili fisse presenti in busta paga, cioè il "contributo IVS" a carico del lavoratore pari al 9,19% della retribuzione e, poi, le trattenute fiscali. Avremo quindi, considerando l'aliquota fiscale minima del 23%, che la retribuzione mensile percepita dal ricorrente è pari ad € 630,64 (e cioè: € 930,00 - 9,19% - 23%), con una irrisoria

variazione da luglio 2018. Da tale importo, poi, vanno detratte ulteriormente le addizionali regionali e comunali, di misura variabile.

Orbene, con riferimento alla posizione del ricorrente (nucleo familiare composto da 4 persone, 3 persone di età compresa fra 18 e 59 anni, e 1 persona compreso fra 11 e 17 anni di residenti in un centro dell'area metropolitana del Mezzogiorno), il valore monetario individuato dall'ISTAT è pari per l'anno 2020 ad € 1.387,71, per il 2019 ad € 1.380,15, per il 2018 ad € 1.371,54, per il 2017 ad € 1.362,48, per il 2016 ad € 1.342,45, per il 2015 ad € 1.340,15.

Il raffronto tra i suddetti importi - retributivo netto percepito dal ricorrente e tasso soglia di povertà - dimostra in modo evidente che il primo è decisamente inferiore ad esso.

Ne deriva la necessità di prendere atto che un dipendente che debba vivere con tale retribuzione va a tutti gli effetti considerato in condizioni di povertà assoluta.

L'inadeguatezza del salario fissato dal contratto collettivo in esame emerge anche alla luce degli ulteriori parametri valorizzati in questa sede.

In proposito, vale osservare che il legislatore ha individuato quale requisito di accesso al beneficio assistenziale del reddito di cittadinanza il possesso di un reddito ISEE inferiore a 9.360,00 euro, quantificando la misura massima del beneficio riconoscibile ai soggetti privi di reddito nell'importo netto di euro 780,00. Ebbene, appare significativo che l'importo (massimo) mensile previsto dal d.l. n. 4/2019 al fine di garantire i livelli essenziali di assistenza e di contrasto alla povertà e alla disuguaglianza sia superiore all'importo netto della retribuzione mensile percepita dal ricorrente, che avrebbe la funzione non di contrastare la povertà, ma di garantire una esistenza libera e dignitosa al lavoratore e all'eventuale famiglia del medesimo.

Analoghe considerazioni valgono con riferimento all'offerta "congrua" di lavoro ex art. 4 dl. 4/2019, pari ad € 858,00 netti mensili.

Pertanto, deve affermarsi la inadeguatezza della retribuzione corrisposta al ricorrente - in base alle previsioni di cui agli

artt. 23 e 24 CCNL Vigilanza Privata - sezione Servizi Fiduciari - nel corso del rapporto intercorso con la società convenuta rispetto al parametro costituzionale posto dall'art. 36 Cost.

Il successivo passaggio della decisione è costituito dalla determinazione dell'ammontare della retribuzione adeguata, dovendosi quindi individuare il trattamento retributivo rispettoso del parametro costituzionale dell'art. 36 Cost.

Tale opzione ermeneutica sarà condotta prendendo in considerazione i contratti collettivi individuati da parte ricorrente come usualmente applicati per disciplinare mansioni identiche a quelle da esso espletate.

Non appare funzionale alla detta operazione il CCNL Commercio Terziario.

Tale contratto regola i rapporti dei dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, e, come tale, concerne plurimi settori e plurime attività, in parte anche disomogenee, rispetto ai quali, l'attività di custodia e di controllo dell'accesso nelle aree sorvegliate appare invero marginale.

Per ragioni nella sostanza analoghe, reputa la scrivente di non poter far riferimento al CCNL Multiservizi, che regola i rapporti di lavoro tra le aziende del settore imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi ed il relativo personale dipendente (cfr. Trib Milano 21.02.2023).

Tale contratto disciplina certamente i servizi di controllo degli accessi a i servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali, ma risulta essere afferente a plurime attività, rispetto alle quali l'attività di custodia e degli accessi appare effettivamente non prevalente.

Diversamente, le attività di custodia e sorveglianza, espletate dal ricorrente nel corso del rapporto di lavoro alle dipendenze della convenuta, trova un coerente parametro nella disciplina del CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati.

Tale contratto regola l'attività dei "lavoratori addetti alla vigilanza o a mansioni assistenziali o a mansioni ausiliarie a

quelle del portiere" e lo stesso appare, quindi, un parametro coerente ed omogeneo rispetto al CCNL Vigilanza Privata - Servizi Fiduciari.

Il CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati in esame attribuisce, come accennato, "ai lavoratori addetti all'attività di vigilanza esercitata in modo non discontinuo nell'ambito di stabili a prevalente utilizzo commerciale o di immobili e/o complessi residenziali" il livello D1 invocato da parte ricorrente.

Tale livello ben può essere utilizzato come parametro di riferimento, in quanto la declaratoria contrattuale descrive attività coincidenti con quelle espletate dal ricorrente nel corso del rapporto di lavoro, consistenti nella sorveglianza e custodia presso i clienti ubicati a Bari e provincia.

Il contratto in esame fissa poi l'orario di lavoro in 40 ore settimanali, in misura dunque identica all'orario osservato dal ricorrente.

La retribuzione mensile base, prevista dal CCNL in esame per il periodo in cui il ricorrente ha prestato attività lavorativa in favore della convenuta, risulta essere pari all'importo lordo di euro 1.218,21, elevata nel 2020 ad euro 1.244,69, per tredici mensilità e, conseguentemente, la retribuzione annua risulta pari all'importo lordo di euro 15.836,73 annui.

Applicando il divisore convenzionale per la determinazione della retribuzione oraria, fissato dalle parti sociali in 173, si ottiene una retribuzione oraria lorda di euro 7,04.

La retribuzione mensile e oraria prevista dal CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati appare, anche alla luce degli importi previsti dal legislatore per il beneficio assistenziale del reddito di cittadinanza, un parametro, oltre che coerente, congruo e ragionevole ai fini di determinare una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato dal ricorrente e sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa (Trib. Torino 9 agosto 2019, n. 1128 e Trib. Milano 21.02.2023).

In definitiva il ricorso deve essere accolto.

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

La società convenuta va altresì condannata a regolarizzare la retribuzione percepita dal ricorrente con riferimento alle ore di straordinario prestate, mediante pagamento delle differenze fra la retribuzione oraria corrispondente a quella percepita da un lavoratore inquadrato nel livello D1 del CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati e quella percepita durante il rapporto di lavoro con la società resistente, maggiorata delle percentuali previste per le ore di lavoro straordinario nel CCNL Servizi Fiduciari, oltre interessi e rivalutazione dalla maturazione al saldo.

Le spese di lite liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, eccezione, deduzione disattese, così provvede:

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

- condanna altresì la società convenuta a regolarizzare la retribuzione percepita dal ricorrente con riferimento alle ore di straordinario prestate, mediante pagamento delle differenze fra la retribuzione oraria corrispondente a quella percepita da un lavoratore inquadrato nel livello D1 del CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati e quella percepita durante il rapporto di

lavoro con la società resistente, maggiorata delle percentuali previste per le ore di lavoro straordinario nel CCNL Servizi Fiduciari, oltre interessi e rivalutazione dalla maturazione al saldo;

- condanna la società convenuta in persona del suo legale rappresentante pro tempore al pagamento in favore della parte ricorrente delle spese di lite, che liquida in complessivi € 2.100,00 a titolo di compenso professionale, oltre Iva, Cpa e spese forfetarie pari al 15%, da distrarsi in favore dei procuratori antistatari.

Bari, 13.10.2023

Il Giudice del Lavoro

Dott.ssa Agnese Angiuli