

Sentenza n. 626/2022  
Registro Generale Appello Lavoro n. 219/2022 R.G.



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**LA CORTE D'APPELLO DI MILANO**  
**SEZIONE LAVORO**

composta da:

Dott.ssa Giulia Dossi	Presidente Relatore
Dott.ssa Laura Bertoli	Consigliere
Avv. Andrea Onesti	Consigliere Ausiliario

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa in grado d'appello in materia di lavoro avverso la sentenza del Tribunale di  
Milano n. 1482/2021, promossa da

\_\_\_\_\_ ,  
rappresentato e difeso dall'avv. \_\_\_\_\_, presso il cui studio in \_\_\_\_\_,  
è elettivamente domiciliato,  
- **APPELLANTE** -

contro



\_\_\_\_\_ ,  
rappresentata e difesa dall'avv. \_\_\_\_\_, presso il cui studio in \_\_\_\_\_, è  
elettivamente domiciliata,  
- **APPELLATA** -

I procuratori delle parti, come sopra costituite, hanno precisato le seguenti  
CONCLUSIONI

Appellante: *“Voglia la Corte d’Appello Illustrissima, in funzione di Giudice del Lavoro, contrariis reiectis, in parziale riforma della sentenza n. 1482 emessa dal Tribunale di Milano Sezione Lavoro in data 26/5/21 e pubblicata in data 24/6/2021, non notificata, così giudicare:*

*1) occorrendo previo accertamento*

*- della nullità del CCNL Vigilanza Servizi Fiduciari, Sezione Servizi Fiduciari, per violazione di norme imperative nella parte in cui prevede un trattamento economico che non assicura al lavoratore la possibilità di condurre una esistenza dignitosa,*

*- del diritto del ricorrente ex art. 36 Cost. a percepire, per tutta la durata del suo rapporto di lavoro, un trattamento economico non inferiore a quello previsto dal CCNL Multiservizi per il corrispondente livello di inquadramento o dal diverso ritenuto di giustizia*

*- delle somme maturate per i titoli descritti in ricorso alla data del 31/7/19*

*condannare, anche ai sensi dell’art. 36 Cost., \_\_\_\_\_, in solido con \_\_\_\_\_, in persona dei rispettivi legali rappresentanti pro tempore, a pagare al ricorrente la somma lorda di € 10.215,72, o la diversa anche superiore ritenuta di giustizia oltre interessi erivalutazione come per legge*

*2) Con sentenza esecutiva, vittoria di spese e competenze, maggiorazione ex art. 4 comma 1bis DM 55/2014 (collegamenti ipertestuali), 15% e accessori di legge di entrambe i gradi di giudizio”.*

Appellata: *“Previa non accettazione del contraddittorio su eventuali nuove domande ed eccezioni che dovesse formulare parte appellante,*

*Voglia Codesta Ecc.ma Cort d’Appello di Milano, contrariis reiectis, previo ogni accertamento e declaratoria che saranno ritenuti necessari,*

*- nel merito, rigettare integralmente l’appello proposto dal sig. \_\_\_\_\_, per le ragioni di fatto e di diritto esposte in narrativa, confermando in ogni sua parte la sentenza n. 1482/2021 emessa dal Tribunale di Milano in data 26.5.2021 e pubblicata il 24.6.2021;*

*- in via istruttoria [...]*

*Con riserva di ulteriormente dedurre, produrre ed eccepire nei termini di legge.*

*Con vittoria di spese, diritti ed onorari”.*

**MOTIVI DELLA DECISIONE  
IN FATTO E IN DIRITTO**



Con sentenza parziale depositata il 24 giugno 2021, il Tribunale di Milano in funzione di giudice del lavoro, non definitivamente pronunciando nella causa n. 10329/2019

R.G. proposta da \_\_\_\_\_ contro \_\_\_\_\_ in liquidazione e \_\_\_\_\_, in parziale accoglimento del ricorso ha accertato il diritto del ricorrente di percepire la retribuzione a tempo pieno prevista dal CCNL di assunzione per il periodo dal 15 febbraio 2019 a luglio 2019, nonché l'illegittimità delle trattenute di ferie e permessi operata dalla società datrice di lavoro. Ha respinto le ulteriori domande ed in particolare la domanda di declaratoria di nullità del CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari per contrarietà all'art. 36 Cost. e la conseguente domanda di riconoscimento in favore del lavoratore di un trattamento economico adeguato.

Nel ricorso introduttivo del giudizio l'odierno appellante, per quanto di interesse nel presente giudizio di gravame, ha esposto:

- di essere socio lavoratore della cooperativa \_\_\_\_\_ dall'1 maggio 2017 in qualità di addetto al servizio non armato di accoglienza clienti/antitaccheggio, inquadrato nel livello D del CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari;
- di essere stato assegnato inizialmente all'appalto di vigilanza non armata e antitaccheggio del negozio \_\_\_\_\_ di Pavia, poi spostato presso il \_\_\_\_\_ di Lodi e successivamente trasferito sui negozi \_\_\_\_\_ di Milano;
- di essere stato assunto a tempo pieno con retribuzione mensile di € 950,00, lavorando (fino al 15 febbraio 2019) dal lunedì alla domenica nella fascia oraria compresa tra le ore 15.00 e le 22.00 per sei giorni alla settimana, benché per un orario spesso inferiore a quello contrattualmente pattuito, in quanto la cooperativa gestiva l'orario di lavoro riducendo a propria discrezione i turni assegnati;
- che prima di lavorare per la \_\_\_\_\_ aveva lavorato presso lo stesso appalto per \_\_\_\_\_, con rapporto di lavoro disciplinato dal CCNL Multiservizi;
- che le retribuzioni del CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari, applicato dalla \_\_\_\_\_, erano inferiori di oltre € 400,00 mensili (con riguardo al livello D di inquadramento del ricorrente) rispetto alle retribuzioni più basse previste dagli altri CCNL del settore e non risultavano idonee a rispettare le garanzie previste dall'art. 36 Cost.

Ciò esposto, ha chiesto di dichiarare nullo e/o illegittimo l'art. 23 CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari, poiché contrario alle previsioni dell'art. 36 Cost. e, ai sensi del precetto costituzionale, di accertare e dichiarare il diritto del lavoratore di percepire un trattamento economico non inferiore a quello previsto dal CCNL Multiservizi per il corrispondente livello di inquadramento o altro trattamento economico ritenuto di giustizia, con condanna di \_\_\_\_\_, in solido con la committente \_\_\_\_\_ ex art. 29



d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276, a corrispondere a tale titolo la somma lorda di € 10.215,72 o la diversa somma ritenuta di giustizia.

All'udienza del 29 marzo 2021 il Tribunale ha dichiarato parte ricorrente decaduta nei confronti di \_\_\_\_\_, non avendo provveduto a notificare il ricorso a quest'ultima.

Alla successiva udienza in data 26 maggio 2021 ha pronunciato sentenza parziale che, per quanto qui rileva, ha respinto la domanda inerente il riconoscimento in favore di \_\_\_\_\_ ex art. 36 Cost. di un trattamento economico minimo non inferiore a quello previsto dal CCNL Multiservizi.

Nella motivazione della decisione il giudice di prime cure ha osservato che usualmente i contratti collettivi vengono elevati a parametro per la valutazione della congruità della retribuzione in forza di una presunzione non 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.

Ha evidenziato che, per poter condurre un effettivo esame delle doglianze del ricorrente, occorre preliminarmente raffrontare i contratti collettivi astrattamente applicabili al rapporto di lavoro in esame e che, al riguardo, l'unico parametro alternativo individuato in ricorso è quello del CCNL Multiservizi, laddove le mansioni disbrigate dal lavoratore e non contestate in causa avrebbero legittimato anche la ponderazione del CCNL Portieri e del CCNL Commercio, per un'evidente ragione di affinità di attività.

Ha ritenuto altresì che il parametro Istat, richiamato da parte ricorrente, risulti di per sé insufficiente a fondare la pretesa.

Avverso la sentenza ha proposto appello \_\_\_\_\_, impugnandola nella parte in cui ha respinto la domanda di riconoscimento di una retribuzione adeguata ex art. 36 Cost.

Con un primo motivo censura la pronuncia per avere ritenuto mancante nel ricorso il confronto tra contratti collettivi astrattamente applicabili al rapporto di lavoro.

Nell'ottica del gravame il motivo è viziato da errore sul fatto, in quanto \_\_\_\_\_ aveva espressamente chiesto al Tribunale che l'adeguamento della retribuzione avesse come riferimento il CCNL Multiservizi o un diverso contratto ritenuto di giustizia e a tal fine aveva espressamente richiamato, prodotto, esaminato e posto a confronto anche altri contratti collettivi applicati nel settore di riferimento (CCNL Proprietari Fabbricati, CCNL Terziario e CCNL Turismo)

Con un secondo motivo impugna la pronuncia laddove ha dichiarato l'insufficienza del parametro Istat, per omessa motivazione ed errore sul fatto.

Evidenzia di avere richiamato l'indice Istat quale parametro esterno di valutazione dell'adeguatezza del trattamento retributivo, in grado di esprimere la capacità di acquisto della retribuzione corrisposta in un dato momento storico e in un contesto geografico definito.

Sottolinea che l'indice Istat individua la soglia di povertà assoluta, che a parere dell'appellante rappresenta il miglior parametro allo stato utilizzabile, poiché è indicativo



del potere di acquisto del denaro in Italia, varia nel tempo ed è redatto da un'autorità pubblica proprio sulla base del costo dei beni ritenuti essenziali per la sopravvivenza nella comunità in un dato momento storico, così da rappresentare un indice del tutto coerente con il principio affermato dall'art. 36 Cost..

Ripropono le argomentazioni svolte nel giudizio di primo grado a sostegno della domanda e rimarca come il giudice debba prendere in considerazione, ai fini del giudizio di adeguatezza del trattamento retributivo, distinti parametri tra cui la retribuzione lorda astratta prevista dal contratto collettivo per la prestazione dell'orario normale a tempo pieno, in relazione alla retribuzione netta che essa consente di ottenere.

Precisa che per retribuzione netta non deve farsi riferimento a ciò che risulta in calce alla busta paga come somma materialmente erogata al lavoratore in un dato mese, bensì alla somma lorda depurata di imposte e contributi. Infatti, ciò che risulta in calce alla busta paga come somma materialmente erogata al lavoratore può essere frutto di ulteriori variabili (quali gli assegni familiari, le detrazioni di imposta, il bonus cd. Renzi, etc.), che non devono rilevare nella valutazione di adeguatezza, poiché non attengono alla misura della retribuzione, ma a benefici fiscali, assistenziali e sociali spettanti al singolo lavoratore per la sua specifica condizione.

L'appellante indica quale parametro di retribuzione adeguata il CCNL Multiservizi (che aveva disciplinato in precedenza il suo rapporto di lavoro presso il medesimo appalto), ritenendo che la scelta del CCNL a cui riferirsi per valutare l'adeguatezza della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost. debba basarsi innanzitutto sul criterio del settore in cui opera la datrice di lavoro e in secondo luogo sulle attività che ne costituiscono l'oggetto sociale.

In forza di tali criteri chiede riconoscersi come dovuto ex art. 36 Cost. il trattamento retributivo previsto dal CCNL Multiservizi per i lavoratori inquadrati al 2° livello sulla base dell'orario di lavoro di 40 ore settimanali per 14 mensilità e condannarsi la società appellata a corrispondergli, a titolo di differenze maturate nel periodo da maggio 2017 a luglio 2019, la somma lorda di € 10.215,72.

Sulla base dei motivi suesposti l'appellante \_\_\_\_\_ ha chiesto la parziale riforma della sentenza appellata e l'accoglimento delle conclusioni in epigrafe trascritte.

Costituendosi ritualmente in giudizio l'appellata \_\_\_\_\_ in liquidazione ha chiesto il rigetto del gravame avversario e la conferma della sentenza di primo grado.

Con provvedimento collegiale in data 30 aprile 2022 è stata disposta la trattazione della causa nelle forme di cui all'art. 221, comma 4, d.l. 19 maggio 2020 n. 34, convertito in legge 17 luglio 2020 n. 77, con assegnazione alle parti di termine per il deposito di note scritte.

Esaminate le note depositate da entrambe le parti, in data 22 giugno 2022 il Collegio ha deciso la causa come da dispositivo trascritto in calce alla presente sentenza.

L'appello proposto da \_\_\_\_\_ è fondato e merita accoglimento nei limiti e per le ragioni di seguito esposti.



Sulle questioni oggetto di controversia questa Corte si è già espressa con plurime pronunce (cfr. sentenze nn. 695/2021; 701/2021; 98/2022; 580/2022), le cui motivazioni sono condivise dal Collegio e qui richiamate ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118 disp. att. c.p.c..

In particolare la sentenza n. 695/2021 (pres. Vignati, est. Bertoli) – pronunciata in controversia analoga alla presente per identità di questioni giuridiche trattate, di CCNL applicato, di settore e qualifica professionale di riferimento - ha statuito quanto segue: *“Conviene in primo luogo osservare che «Alla stregua dell'art. 36, primo comma, Cost. il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Di conseguenza, ove la retribuzione prevista nel contratto di lavoro, individuale o collettivo, risulti inferiore a questa soglia minima, la clausola contrattuale è nulla e, in applicazione del principio di conservazione, espresso nell'art. 1419, secondo comma, cod. civ., il giudice ad egua la retribuzione secondo i criteri dell'art. 36, con valutazione discrezionale. Ove, però, la retribuzione sia prevista da un contratto collettivo, il giudice è tenuto ad usare tale discrezionalità con la massima prudenza, e comunque con adeguata motivazione, giacché difficilmente è in grado di apprezzare le esigenze economiche e politiche sottese all'assetto degli interessi concordato dalle parti sociali» (tra le altre, Cass., 01/02/2006, n. 2245; Cass. 14.1.2021 n. 546).*

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

*Muovendo da tale premessa, e disatteso il motivo di appello secondo cui detto scrutinio non sarebbe in astratto ammissibile, il Collegio reputa che la declaratoria di nullità dell'art. 23 CCNL Servizi Fiduciari effettuata dal primo giudice, oltre che frutto di una verifica consentita all'autorità giudiziaria, sia anche corretta nel merito, pur dovendosi in questa sede puntualizzare ed esplicitare integralmente le ragioni sottese a detta declaratoria.*

*E' pacifico che, sulla base del CCNL Servizi Fiduciari, [...] lavoratore full time con mansioni di guardiano notturno, fosse inquadrato al livello D (cui appartengono: “i lavoratori, adibiti ad operazioni di media complessità, anche l'utilizzo di mezzi informatici per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico- pratiche comunque acquisite. A titolo esemplificativo e non esaustivo: 1) Addetto all'attività per la custodia, la sorveglianza e la fruizione di siti ed immobili; ... 3) Addetto all'attività di controllo degli accessi, regolazione del flusso di persone e merci; ...7) Addetto alle attività tecnico-organizzative per la custodia, la sorveglianza e la regolazione della fruizione dei siti*



*ed immobili”) e percepisse da [...] una retribuzione lorda annua pari a euro 12.090,00 (euro 930 mensili lordi: si osserva per completezza che in alcuni passaggi dell’atto di appello [...] indica in 960 la retribuzione mensile lorda, ma qui si anticipa che, anche ove così fosse, l’esito del giudizio non muterebbe).*

*Come correttamente ritenuto dal primo giudice, anche ad avviso di questa Corte detta retribuzione non è né proporzionata alla qualità e quantità del lavoro prestato [...], né sufficiente per garantire al lavoratore e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa.*

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

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

*Al contrario, è sufficiente osservare che pacificamente, nel periodo oggetto di causa, l’appellato è stato impiegato a tempo pieno presso [...] senza ragionevole ed esigibile possibilità, pertanto, di integrare il proprio reddito svolgendo altre attività lavorative.*

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

*[...]*

*è agevole rilevare che il riconoscimento di retribuzione lorda annua pari a euro 12.090,00 (pari a euro 930 mensili lordi; ma, come già detto, il giudizio non muterebbe con una retribuzione di 960 mensili lordi) per lo svolgimento full time di attività di guardiano notturno di deposito di mezzi costituisce una retribuzione non proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato, posto che i “valori retributivi di mercato” fotografati dai CCNL Multiservizi, Commercio e Proprietari Fabbricati per attività analoghe risultano, come visto, tutti univocamente sensibilmente superiori.*

*E del resto, alla carenza del requisito di proporzionalità, già di per sé sufficiente a sorreggere la declaratoria di nullità dell’art. 23 CCNL servizi fiduciari, si aggiunge il rilievo di insufficienza della retribuzione corrisposta [...].*



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

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

*[...]*

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

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

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

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

*Le argomentazioni sopra richiamate si attagliano perfettamente all'odierna controversia e conducono all'accoglimento delle domande dell'appellante, nei limiti di seguito precisati.*



Va in primo luogo ribadito, in sintesi, 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.

Tali principi, ad avviso del Collegio, valgono anche nell'ambito del settore del lavoro dei soci di cooperative (in cui si colloca il rapporto di lavoro oggetto di causa, cfr. docc. 3a e 3b fascicolo appellante), ove trova applicazione l'art. 7, comma 4, d.l. 31 dicembre 2007 n. 248, convertito in legge 28 febbraio 2008 n. 31, a mente del quale *"fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, 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"*.

Attraverso detta norma il legislatore ha inteso dare specifica attuazione all'art. 36 Cost. nel particolare settore lavorativo delle cooperative, individuando selettivamente i contratti collettivi che, per essere stipulati da sindacati aventi una rappresentatività qualificata sul piano nazionale, appaiono i più idonei a fungere da parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la sufficienza del trattamento retributivo da corrispondere al socio lavoratore.

La norma in questione persegue lo specifico obiettivo, condiviso con le parti sociali nell'ambito del Protocollo d'intesa sottoscritto il 10 ottobre 2007, di tutelare i soci lavoratori di cooperativa rispetto all'applicazione *"di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni datoriali e sindacali di non accertata rappresentatività, che prevedano trattamenti"*



*retributivi potenzialmente in contrasto con la nozione di retribuzione sufficiente, di cui all'art. 36 Cost., secondo l'interpretazione fornita dalla giurisprudenza in collegamento con l'art. 2099 cod. civ.*" (così Corte cost., 26 marzo 2015 n. 51).

La finalità essenziale della disposizione è quella di contrastare fenomeni di *dumping* salariale; essa, perciò, non esaurisce la portata del precetto costituzionale rispetto al rapporto di lavoro con le società cooperative, né fa venir meno il potere-dovere del giudice di verificarne il rispetto sotto ogni altro profilo di sufficienza e proporzionalità.

Infatti, come chiarito dalla Corte costituzionale nella pronuncia sopra richiamata, la disposizione non opera un recepimento normativo dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, ma li richiama unicamente quale parametro esterno.

In altre parole la norma, nell'imporre alle cooperative di applicare ai soci lavoratori trattamenti retributivi "*non inferiori*" a quelli stabiliti dai contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali di sicura rappresentatività, stabilisce una soglia al di sotto della quale la retribuzione non risponde al canone di sufficienza, fissato dal precetto costituzionale. Ciò tuttavia, ad avviso del Collegio, non significa che *a contrario* il rispetto di tale soglia assicuri in ogni caso la garanzia retributiva minima prevista dall'art. 36 Cost..

Se, infatti, in base al tenore letterale della norma di legge i trattamenti retributivi inferiori alla soglia ivi fissata integrano violazione della norma stessa e con essa del parametro costituzionale di sufficienza, viceversa nulla la norma dispone in ordine ai trattamenti retributivi che rispettino detta soglia; pertanto, non operando in relazione a questi ultimi alcun automatismo, permane il potere-dovere del giudice di valutarne l'adeguatezza sulla base del solo art. 36 Cost..

Peraltro, ove anche si adottasse un'interpretazione dell'art. 7, comma 4, d.l. 31 dicembre 2007 n. 248, convertito in legge 28 febbraio 2008 n. 31, come inteso ad introdurre una presunzione legale di conformità al canone di sufficienza dei trattamenti economici "*non inferiori*" a quelli stabiliti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, occorrerebbe comunque valutare la rispondenza di detti trattamenti anche al principio di proporzionalità, che, come già detto, concorre con il principio di sufficienza a comporre la nozione di adeguatezza retributiva secondo il parametro costituzionale.

L'art. 7 d.l. 31 dicembre 2007 n. 248, convertito in legge 28 febbraio 2008 n. 31, nulla dispone al riguardo. Viene perciò in rilievo, in relazione alla posizione dei soci lavoratori di cooperativa, l'art. 3, comma 1, legge 3 aprile 2001 n. 142, che ribadisce il principio di proporzionalità, senza peraltro ancorarlo ad alcun parametro legale ("*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*").

Concludendo sul punto, anche ad accogliere la prospettazione della \_\_\_\_\_ appellata - secondo cui nel caso di specie non sarebbe configurabile violazione dell'art. 7 d.l.



31 dicembre 2007 n. 248, convertito in legge 28 febbraio 2008 n. 31, in quanto il trattamento economico applicato all'appellante è previsto da un contratto collettivo (CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari) sottoscritto da organizzazioni sindacali (Cgil e Cisl) qualificabili come comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria – ciò non esimerebbe comunque il giudice dall'affrontare la verifica di compatibilità della retribuzione così corrisposta ai principi di proporzionalità e di sufficienza posti dall'art. 36 Cost..

Elementi a sostegno di tale conclusione si traggono anche dalla più recente giurisprudenza della Suprema Corte che, pronunciata in fattispecie analoga alla presente, inerente il rapporto di lavoro di un socio lavoratore di cooperativa, ha riconosciuto anche in tale ambito il potere del giudice di merito di apprezzare l'adeguatezza in concreto del trattamento retributivo corrisposto (cfr. Cass., 6 dicembre 2021 n. 38666: *“la determinazione della giusta retribuzione operata dal giudice del merito, a norma dell'art. 36 Cost., in relazione all'art. 2099 c.c. e dunque con riferimento ai contratti collettivi in via parametrica, può formare oggetto del giudizio di cassazione solo per quanto riguarda la violazione dei criteri dettati dalla norma costituzionale per il processo perequativo, e pertanto di sufficienza della retribuzione a sopperire ai bisogni di un'esistenza libera e dignitosa e di sua proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro prestato; restando l'apprezzamento di adeguatezza in concreto riservato al giudice del merito (Cass. 20 settembre 2007, n. 19467; Cass. 20 giugno 2008, n. 16866)”*).

Ciò posto, reputa il Collegio che il trattamento economico corrisposto ad \_\_\_\_\_ da \_\_\_\_\_ non sia costituzionalmente adeguato, tanto sotto il profilo della proporzionalità alla qualità e quantità del lavoro prestato, quanto sotto il profilo della sufficienza a garantire al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

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'adeguatezza della retribuzione: il divario, infatti, rispetto a quanto l'appellante avrebbe percepito per lo svolgimento delle stesse mansioni, con lo stesso orario, in forza di altri contratti collettivi, è emblematico e idoneo a far cadere la presunzione di conformità all'articolo 36 Cost.”*.

Nel caso di specie \_\_\_\_\_, socio lavoratore di \_\_\_\_\_ dall'1 maggio 2017 con orario di lavoro a tempo pieno di 40 ore settimanali, mansioni di addetto al servizio non armato di accoglienza clienti/antitaccheggio e inquadramento nel livello D del CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari, ha percepito da maggio 2017 a luglio 2017 la retribuzione mensile lorda di € 930,00 e a far data da agosto



2017 la retribuzione mensile lorda di € 950,00 (di cui € 930,00 a titolo di paga base ed € 20,00 a titolo di “*acconto futuri aumenti contrattuali*”) per tredici mensilità (cfr. cedolini paga allegati *sub* doc. 4 fascicolo appellante).

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 Terziario, espressamente indicati da parte appellante, sin dal ricorso introduttivo del giudizio, quali parametri di commisurazione (cfr. docc. 17, 18 e 19 fascicolo appellante).

E' pertanto fondata la censura oggetto del primo motivo di gravame, con cui si impugna la sentenza di primo grado per errore sul fatto, per avere respinto la domanda sull'assunto che il lavoratore avesse omesso di porre a confronto i contratti collettivi astrattamente applicabili al rapporto di lavoro.

Nel procedere alla comparazione va precisato che la garanzia dell'art. 36 Cost. deve intendersi 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”).

Ritiene il Collegio che la nozione di “minimo costituzionale” comprenda 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).

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 € 1.218,21 ed una retribuzione annua lorda di € 15.836,73 (€ 1.218,21 x 13);
- il CCNL Terziario, 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 € 1.375,49 ed una retribuzione annua lorda di € 17.881,37 (€ 1.375,49 x 13).

Il trattamento retributivo corrisposto all'appellante sulla base del CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari per lo svolgimento a tempo pieno di attività di addetto al servizio



non armato di accoglienza clienti/antitaccheggio, rappresentato da una retribuzione mensile lorda di € 950,00, corrispondente ad una retribuzione annua lorda di € 12.350,00 (€ 950,00 x 13), risulta, dunque, inferiore del 19,73% rispetto a quello riconosciuto dal CCNL Multiservizi; inferiore del 22,02% rispetto a quello attribuito dal CCNL Proprietari Fabbricati ed inferiore del 30,94% rispetto a quello previsto dal CCNL Terziario per mansioni corrispondenti o analoghe.

Nel raffronto tra il trattamento economico percepito dall'appellante e quello stabilito dai contratti collettivi suindicati si è tenuto conto dell'importo, cui si è fatto cenno in precedenza, di € 20,00 lordi mensili erogato a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali, trattandosi di una voce fissa e continuativa della retribuzione.

Non rileva, al contrario, la deduzione di \_\_\_\_\_ di avere riconosciuto ad \_\_\_\_\_ maggiorazioni sulle ore di lavoro straordinario, festivo e notturno migliorative rispetto alle previsioni del CCNL, in quanto l'adeguatezza 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.

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

A tale conclusione si giunge non sulla base di valutazioni astratte, ma avuto riguardo alla dinamica salariale complessiva determinatasi nel mercato di riferimento: come precedentemente evidenziato, infatti, 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 di \_\_\_\_\_.

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.

Come correttamente rilevato da parte appellante, 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 (950,00 x 0,9081 x 0,77).

L'importo della retribuzione netta percepita dall'appellante è notevolmente inferiore all'importo di € 834,66, che l'Istat ha individuato nel 2018 come soglia di povertà assoluta per una persona che vive sola nel Nord Italia in un centro abitato di densità superiore a 250.000 persone (cfr. doc. 9 fascicolo appellante).

La retribuzione netta di \_\_\_\_\_ risulta inferiore all'indice Istat di povertà sopra indicato anche secondo il calcolo della stessa effettuato dalla cooperativa appellata, che tiene conto dell'esenzione Irpef dei redditi annui fino ad € 8.000,00, determinando così in € 804,60 il netto fiscale corrispondente alla retribuzione lorda mensile di € 950,00.



Per altro verso, non coglie nel segno il rilievo della cooperativa, secondo cui nel caso di specie dovrebbe considerarsi l'indice Istat di povertà riferito non ai centri abitati del Nord Italia con densità superiore a 250.000 abitanti, bensì ai comuni con meno di 50.000 abitanti (pari nel 2018 ad € 749,67), in quanto l'appellante risiede in un comune in provincia di Pavia che conta circa 2900 abitanti.

Dal momento che \_\_\_\_\_ lavora a Milano, è corretto considerare la soglia di povertà assoluta calcolata dall'Istat in relazione ai centri abitati del Nord Italia con densità superiore a 250.000 abitanti, indipendentemente dal luogo di residenza del lavoratore.

Gli indici Istat di povertà assoluta appaiono, ad avviso del Collegio, i parametri più 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.

Non può, quindi, essere condivisa la pronuncia di primo grado, laddove afferma l'insufficienza del parametro Istat, invocato dall'appellante, a fondare la pretesa azionata.

Il fatto che la retribuzione corrisposta all'appellante 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 in modo evidente che essa possa considerarsi sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Dette conclusioni peraltro non muterebbero ove anche si adottassero parametri diversi, quali la soglia di reddito prevista dall'ordinamento per il riconoscimento della pensione d'inabilità civile (istituto volto a salvaguardare condizioni di vita accettabili della persona affetta da inabilità assoluta, le quali si intendono assicurate di per sé ove il reddito raggiunga la soglia suddetta) o la retribuzione prevista da un'offerta di lavoro "congrua" ai sensi dell'art. 4, comma 9 bis, d.l. 28 gennaio 2019 n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019 n. 26, istitutivo del reddito di cittadinanza, ossia "superiore di almeno il 10 per cento del beneficio massimo fruibile da un solo individuo, inclusivo della componente ad integrazione del reddito dei nuclei residenti in abitazione in locazione" e pari cioè ad almeno € 858,00 netti mensili.

Da un lato, infatti, la retribuzione annua lorda percepita dall'appellante (€ 12.350,00) è sensibilmente inferiore alla soglia di reddito per l'accesso alla pensione di inabilità (pari nel 2017 ad € 16.532,10); dall'altro, anche la retribuzione netta mensile percepita, sia secondo il calcolo di parte appellante (€ 664,27) sia secondo il calcolo di parte appellata (€ 804,60), risulta inferiore alla retribuzione minima oggetto di un'offerta di lavoro definibile come "congrua" secondo la normativa in materia di reddito di cittadinanza (€ 858,00).

Accertato, dunque, che il trattamento economico corrisposto ad Andrea Santillo 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 dall'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 il Collegio reputa corretto 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.

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 dellaretribuzione;
- 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 (livelloD del CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari) e meglio rispondente all'attività in concreto affidata al medesimo.

Deve poi aggiungersi che il CCNL Multiservizi è stato applicato ad \_\_\_\_\_, nell'ambito del medesimo appalto, dal precedente appaltatore \_\_\_\_\_ (cfr. doc. 8 fascicolo appellante): ciò costituisce ulteriore elemento a conferma dell'adeguatezza della scelta in relazione alla fattispecie concreta.

Come accennato 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 – dirimenti ed assorbenti di ogni altra questione – in parziale riforma della sentenza appellata n. 1482/2021 del Tribunale di Milano, va dichiarato il diritto di \_\_\_\_\_ 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.

A tal fine dalla somma complessiva oggetto di domanda (€ 10.215,72) va detratto l'importo delle quattordicesime mensilità - previste dal CCNL Multiservizi, ma estranee al c.d. "minimo costituzionale" - relative gli anni 2017, 2018 e 2019 (197,25 + 1.183,50 + 1.183,50, come da conteggi esposti nel ricorso introduttivo e riprodotti nel ricorso in appello).

L'importo complessivamente dovuto ad \_\_\_\_\_ per i titoli di cui è causa ammonta, pertanto, ad € 7.651,47.

\_\_\_\_\_ va conseguentemente condannata a corrispondere all'appellante l'anzidetto importo di € 7.651,47, con interessi legali e rivalutazione monetaria.

Meritano conferma le restanti statuizioni contenute nella sentenza di primo grado.

Le spese del giudizio avanti il Tribunale sono state liquidate nella sentenza definitiva n. 2505/2021, che non forma oggetto di impugnazione.

Il regolamento delle spese di lite del grado segue il criterio della soccombenza ed i relativi importi, tenuto conto del valore della causa e dell'assenza di attività istruttoria, vengono liquidati come da dispositivo, in applicazione del d.m. 10 marzo 2014 n. 55, come modificato dal d.m. 8 marzo 2018 n. 37.

#### P.Q.M.

- in parziale riforma della sentenza n. 1482/2021 del Tribunale di Milano, accerta il diritto di \_\_\_\_\_ di percepire 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 e, per l'effetto, condanna \_\_\_\_\_ a corrispondere al medesimo l'importo di € 7.651,47, con interessi legali e rivalutazione monetaria;
- conferma nel resto;
- condanna parte appellata a rifondere a parte appellante le spese di lite del grado, che liquida in € 3.300,00 oltre rimborso forfettario per spese generali (15%) ed oneri accessori di legge.

Milano, 22 giugno 2022

Il Presidente est.  
Giulia Dossi

