



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

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

Sentenza

nella controversia di primo grado iscritta al n. RG 173/2020, pendente

tra

, rappresentati e difesi dagli Avv.ti e , giusta
delega allegata telematicamente al ricorso introduttivo ed elettivamente domiciliati
presso lo studio dell'avv.

ricorrenti

e

SICURITALIA SERVIZI FIDUCIARI Soc. Coop., in persona del legale
rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa, anche disgiuntamente tra loro,
giusta delega unita alla memoria difensiva, dagli Avv.ti
ed elettivamente domiciliata presso lo studio di questi ultimi in

convenuta

Oggetto: retribuzione

**Conclusioni: come da ricorso introduttivo e da verbale della udienza del
15.4.2021**

Svolgimento del processo

I ricorrenti hanno convenuto in giudizio la Sicuritalia Servizi Fiduciari soc. coop,
chiedendo:

a) che la retribuzione tabellare prevista dall'art. 23 CCNL venga dichiarata
incostituzionale 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 la mensilità aggiuntiva della tredicesima venga nuovamente corrisposta in un'unica soluzione nel mese di dicembre di ciascun anno e non distribuita su ciascun mese;

d) che vengano correttamente riconosciuti gli scatti di anzianità;

e) che venga riconosciuta e corrisposta l'assicurazione sanitaria fondo "Tasi" o la relativa indennità.

Inoltre la ricorrente signora Esposti ha chiesto anche che le venga correttamente corrisposta la retribuzione per il periodo di astensione dal lavoro a causa della maternità e per l'allattamento.

Si è costituita la Sicuritalia Servizi Fiduciari soc. coop., contestando le pretese dei ricorrenti e chiedendo il rigetto del ricorso.

Nel corso del giudizio la società convenuta ha provveduto a corrispondere alla signora Esposti le somme dalla stessa richieste.

Alla udienza del 15.4.2021 la causa è stata decisa come da dispositivo trascritto in calce.

Motivi della decisione

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

1. I ricorrenti, assunti da Sicuritalia in data 1.4.2018, quando la convenuta è subentrata a Security Service nella gestione dell'appalto Snam (a cui i ricorrenti sono addetti da diversi anni con mansioni di receptionist), lamentano che a far data dal 2015 Security Service avrebbe preteso di applicare il CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari in luogo di quelli precedentemente applicati, ossia il CCNL Multiservizi o il CCNL Portierato, e che il CCNL Vigilanza Privata prevede una paga base inferiore a quella dei CCNL precedenti e non rispettosa dei requisiti di proporzionalità e di sufficienza di cui all'art. 36 Cost.

A tal proposito deducono che la paga base tabellare conglobata, nella misura lorda mensile riconosciuta dal CCNL Servizi Fiduciari per 13 mensilità in relazione a lavoratori che svolgono le medesime mansioni dei ricorrenti, è pari ad € 930,00 mensili, per una retribuzione oraria pari ad € 5,38, mentre gli altri CCNL citati, per mansioni sovrapponibili, prevedono retribuzioni superiori, pari ad € 1.183,50 per 14 mensilità (il CCNL Multiservizi) ed € 1.218,21 per tredici mensilità (CCNL Propr. Fabbricati).

I ricorrenti sottolineano, infine, che quelle citate sono retribuzioni previste per un lavoratore full time, con conseguente impossibilità per lo stesso di integrare il proprio reddito con lo svolgimento di altra attività lavorativa e che la retribuzione mensile lorda di € 930,00 è inferiore a quella che in Italia è considerata la soglia minima di povertà indicata in € 950,00 netti.

2. Le doglianze dei ricorrenti sono fondate.

L'eccezione preliminare, formulata dalla convenuta, di inammissibilità della domanda per la mancata integrazione del contraddittorio nei confronti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il contratto collettivo oggetto di causa è infondata.

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 e dignitosa, sicché il mancato adeguamento della retribuzione all' aumentato costo della vita, per un lungo periodo lavorativo, comporta che quanto percepito non sia più proporzionato al valore del lavoro secondo la valutazione fatta inizialmente dalle stesse parti"* (Cass. Sez. L, Sentenza n. 24449 del 30/11/2016, Rv. 641714 - 01)

Nel rapporto di lavoro subordinato la retribuzione cristallizzata nel contratto collettivo è assistita da una "presunzione" di adeguatezza ai principi di proporzionalità e sufficienza che tuttavia non è assoluta e che può essere superata ove le circostanze di fatto portino a ritenere che anche la parti sociali abbiano individuato minimi retributivi non rispettosi dei canoni costituzionali.

Non vi è, quindi, un litisconsorzio ipotizzabile con riferimento alle OOSS, nell'ipotetico rispetto delle prerogative di queste ultime sotto il profilo dell'autonomia sindacale, poiché non è 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 ed autonomo rispetto alle valutazioni espresse in sede sindacale (Cass. Sez. 6 - L, Ordinanza n. 17421 del 04/07/2018, Rv. 649836 - 01), nell'ottica di tutelare il diritto costituzionalmente garantito del lavoratore subordinato ad una retribuzione che sia sufficiente a garantirgli un'esistenza libera e dignitosa.

3. Venendo al merito della questione, deve ritenersi innanzitutto provato che i ricorrenti svolgono mansioni di receptionist presso le palazzine SNAM, mansioni descritte dalla testimone

come segue:

"gestivamo la reception di accesso alle palazzine che ci venivano affidate; quindi avevamo il compito di contingentare gli ingressi, quindi registrare visitatori, dipendenti ed esterni. Utilizzavamo dei gestionali dove dovevamo registrare il documento di identità di ogni entrante ed emettere poi il badge che gli consentiva di entrare nelle varie palazzine.

Oltre questo avevamo la gestione della consegna chiavi di tutte le palazzine; avevamo le chiavi di tutto, di tutti gli uffici, degli ingressi, dei locali manutenzione degli ascensori, avevamo anche i mazzi da consegnare alle signore per la pulizia degli uffici.

Gestivamo anche gli allarmi, cioè l'inserimento e il disinserimento degli allarmi di sicurezza e degli allarmi antincendio.

Poi gestivamo la consegna della posta in ufficio; nel senso che se c'era della posta che non veniva consegnata direttamente agli uffici la prendevamo in carico noi e la consegnavamo poi alla persona interessata.

Normalmente la posta veniva consegnata direttamente in ufficio da un'azienda esterna.

Poi c'era la gestione parcheggi, con la registrazione dei veicoli in entrata e in uscita; registravamo il nominativo e la targa del dipendente o dell'esterno che usufruiva del parcheggio.

A livello di programmi registravamo nel gestionale tutte le attività che facevamo durante il giorno, dall'apertura della palazzina, l'allarme il disallarme, la consegna chiavi, praticamente tutta l'attività della giornata.

C'era anche il programma che gestiva i tornelli di accesso, quindi registrava gli accessi e consentiva di intervenire manualmente nei casi in cui vi fossero problemi per l'uscita o l'entrata.

Oltre al monitor personale, c'erano i monitor della sorveglianza vera e propria. Erano tre in palazzina 1, un altro in palazzina 3 e in Maastricht ne hanno altri due. Non ricordo in Avezzano se ce ne fossero uno o due".

Tutti i ricorrenti sono inquadrati nel livello D del CCNL "per i dipendenti da Istituti ed Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciar", 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.

È inoltre incontestato che i ricorrenti percepiscano una retribuzione tabellare di euro 930,00, integrata, per tutti, con la somma di euro 20,00 quale anticipazione sui futuri aumenti contrattuali, e per alcuni, con ulteriori importi a titolo di scatti di anzianità ed ulteriori anticipazioni, il tutto per 13 mensilità; la paga oraria, applicando il divisore previsto dal CCNL di 173 ore, oscilla tra euro 5,49 ed euro 6,38727.

In ogni caso, al di là del concreto atteggiarsi del singolo rapporto di lavoro, ciò che rileva è che la retribuzione tabellare prevista nel CCNL in questione ed in questa sede contestata, è pacificamente pari ad euro 930,00 lordi, per una paga oraria pari a 5,38. Il corrispondente importo netto mensile è pari ad € 650,29.

Il CCNL Proprietari di Fabbricati, il CCNL Multiservizi ed il CCNL Commercio, contratti collettivi astrattamente applicabili alla tipologia di attività svolta dai ricorrenti, prevedono, come da questi ultimi rilevato, una paga tabellare sensibilmente più alta.

Tra i CCNL in questione, tenuto conto delle mansioni concretamente svolte dai ricorrenti, occorre fare riferimento al CCNL Proprietari di Fabbricati, avuto riguardo alla categoria D1, prevista per i lavoratori addetti all'attività di vigilanza esercitata in modo non discontinuo nell'ambito di stabili a prevalente utilizzo commerciale o di immobili e/o di complessi residenziali.

Ebbene, il CCNL Proprietari di Fabbricati riconosce ai lavoratori di livello D1 una retribuzione mensile ordinaria lorda di € 1.218,21 corrisposta per 13 mensilità, con una retribuzione oraria pari ad € 7,04.

Secondo il rapporto ISTAT sulla povertà 2018 in atti (doc. 76, fascicolo ricorrente), il limite della povertà assoluta per una persona fra 18 e 59 anni residente in un'area metropolitana del nord Italia era quello corrispondente a una capacità di spesa (e quindi a una retribuzione netta) di € 834,66, elevata a € 1.600,00 mensili nel caso di moglie e due figli a carico in età compresa fra 4 e 10 anni.

È quindi agevole osservare che la retribuzione corrisposta ai ricorrenti al netto degli oneri fiscali (€ 650,29) si colloca al di sotto della soglia di povertà, come sopra

individuata (cfr. Tribunale di Milano, sentenza n. 2115/2020; Tribunale di Milano, sentenza n. 1977/2016; Corte d'Appello di Milano, sentenza n. 1885/2017; Tribunale di Milano, sentenza n. 1613/2018; Tribunale di Torino, sentenza n. 1613/2018), laddove al contrario quella del livello D1 C.C.N.L. Proprietari di Fabbricati risulta rispettosa della previsione della previsione dell'articolo 36 Cost.

Si deve, quindi, riconoscere che ricorrenti hanno diritto all'applicazione dei parametri retributivi di cui a tale ultimo CCNL citato, che – come si è visto – appare più idoneo a disciplinare le specifiche mansioni svolte.

Va invece respinta la domanda risarcitoria, non avendo i ricorrenti allegato circostanze di fatto idonee a far ritenere che abbiano subito, negli anni passati ed in maniera continuativa, per effetto dell'applicazione dei parametri retributivi contestati, un danno concretamente valutabile e quantificabile.

4. I ricorrenti lamentano, inoltre, che la convenuta non abbia correttamente riconosciuto la pregressa anzianità aziendale e non ne abbia quindi tenuto conto nel riconoscimento e pagamento degli scatti di anzianità.

L'art. 25 del CCNL applicato prevede che: *"Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, salvo quanto disposto al quarto comma art. 5 p. sez., al personale addetto ai servizi fiduciari, spettano un numero di sei scatti triennali, per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:*

(...)

... il tetto massimo degli scatti è la risultante del valore unitario relativo ad ogni livello moltiplicato per il numero degli stessi"

Il precedente art. 5, disposizione dedicata al cambio di appalto, prevede che:

"L'Impresa subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio, procederà all'assunzione con passaggio diretto ed immediato, senza periodo di prova del personale individuato ai sensi dell'art. 4 con decorrenza dal primo giorno successivo alla scadenza dell'appalto stesso..."

Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma, salvo quanto disposto all'art. 7, comma 4 bis Legge 28 febbraio 2008 n. 31 ultima parte, verrà assicurato il trattamento economico e normativo stabilito dalla presente sezione.

Ad essi verranno mantenuti l'anzianità convenzionale e gli scatti di anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro, nel limite massimo del numero di scatti previsti dal presente CCNL, fermo restando che per il trattamento di fine rapporto si terrà conto esclusivamente dell'effettiva anzianità maturata presso l'azienda subentrante" (sottolineatura aggiunta).

L'anzianità convenzionale e gli scatti maturati da ciascun lavoratore, come dettagliati alle pagine 23 – 26 del ricorso introduttivo, non sono stati specificamente contestati da parte della convenuta, che quindi dovrà riconoscere agli stessi l'anzianità di cui alla tabella a pagina 36 del ricorso e gli importi di cui alla tabella a pagina 37 dello stesso.

5. I ricorrenti pretendono poi che la convenuta corrisponda loro l'indennità di euro 30 mensili di cui all'art. 32, ultimo comma CCNL Vigilanza Privata, avendo omesso

di iscrivere i lavoratori 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'.*

La parte convenuta ritiene che le somme in questione non siano dovute, in quanto l'erogazione delle stesse sarebbe subordinata alla iscrizione del singolo lavoratore al Fondo stesso; il versamento del contributo di € 12,00 diventerebbe quindi obbligatorio soltanto in tale circostanza.

Deve, invece, concordarsi con quanto osservato in proposito dalla Corte d'Appello di Milano con la sentenza n. 56/2019.

La Corte ha precisato che le parti collettive hanno previsto a favore del lavoratore un aumento del trattamento economico contrattuale tramite il versamento, da parte dell'azienda, del contributo di 12 euro mensili a carico del datore di lavoro per la iscrizione al fondo Fasiv con decorrenza dal 1.7.2013, chiarendo anche che: *" E' vero che il fondo Fasiv ha provveduto alle iscrizioni solo dal maggio 2016, ma ciò non incide sul diritto, a tutti gli effetti retributivo, costituito in capo al lavoratore.*

La "sanzione" prevista nel secondo comma della norma (...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,..) conferma la volontà delle parti contrattuali di incrementare la retribuzione del lavoratore per incentivare l'iscrizione al fondo di welfare integrativo permettendo ai dipendenti di un'impresa di beneficiare di una protezione assicurativa integrativa per coprire ciò che non è previsto dal sistema pubblico.

La questione posta dall'appellante circa la impossibilità di adempiere, la inoperatività della clausola, lo slittamento in avanti dei termini di adempimento e la nullità della obbligazione facoltativa non possono trovare corretta applicazione nella visuale per cui è causa ovvero quello del diritto vantato dai lavoratori appellati.

Nei confronti di costoro la società appellante è inadempiente ed è obbligata a versare la somma, sottoforma di EDR, pari ad 30 euro mensili; tutti i rilievi formulati non hanno, però, alcun riflesso dal lato del lavoratore nei cui confronti l'appellante è tenuto alla diligenza ex art. 1176 c.c. al fine di soddisfare l'interesse del creditore all'esatto adempimento.

Il diritto del lavoratore è ben delineato e non suscettibile di alcuna retrocessione o posticipazione rispetto alla decorrenza prevista nella norma pattizia che diversamente argomentando si tradurrebbe di una clausola senza alcun valore la cui applicazione sarebbe lasciata alla discrezionalità dell'altra parte" (Corte d'Appello di Milano, sentenza n. 56/2019, in atti).

6. Fondata è anche la domanda volta ad ottenere che la voce "Cop. Ec. Art. 24 CCNL", indicata in ciascuna busta paga e pari ad € 20,00, venga ricompresa, sin

dall'assunzione, negli elementi fissi della retribuzione normale mensile ai sensi dell'art. 24 CCNL Vigilanza Privata.

Questo giudice ha avuto modo di pronunciarsi, in ordine agli emolumenti di cui all'art. 109 CCNL Vigilanza Privata, disposizione avente il medesimo tenore di quella sopra richiamata (Tribunale di Milano, sentenza n. 1130/2020), osservando quanto segue:

"Si tratta, in sostanza, di verificare se l'emolumento di cui all'articolo 109 del C.C.N.L. Vigilanza Privata 2013/15 rientri nella "retribuzione normale", ossia se esso abbia natura pienamente retributiva o se invece abbia, come sostenuto da parte convenuta, 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 (...)".

2. 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).

Sicché, 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, prodotta dalla parte ricorrente in data 16.7.2020): "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)".

L'art. 23 del CCNL Vigilanza Privata, sezione Servizi Fiduciari stabilisce che: "per normale retribuzione si intende a tutti gli effetti previsti dal presente contratto quella costituita dai seguenti elementi: - paga base tabellari conglobata di cui al successivo art. 24; eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 25".

Il successivo art. 24, analogamente a quanto previsto dall'art. 109, 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. 23, volto a definire la “normale retribuzione”, rinvia espressamente all’art. 24, il quale prevede la voce AFAC.

La lettura combinata di tali disposizioni evidenzia come la componente in questione – per quanto provvisoria – entri tuttavia a fare parte dello stipendio ordinario e, così, della base di calcolo degli istituti spettanti alla lavoratrice (cfr. Corte d’Appello di Milano, sentenza n. 2067/2019).

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

7. Deve essere invece respinta la domanda relativa alla mensilizzazione della tredicesima. L’art. 26 del CCNL applicato ai rapporti di lavoro oggetto di causa non prevede che la tredicesima debba essere erogata in un’unica soluzione, disponendo unicamente che *“Ogni anno entro il 20 dicembre ai lavoratori deve essere corrisposto un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all’art. 23 p. sez.”.*

8. Quanto alla domanda della signora Esposti, deve rilevarsi che nel corso del giudizio la convenuta ha provveduto a corrispondere alla lavoratrice l’importo richiesto, sicché in ordine a detta domanda deve essere dichiarata la cessazione della materia del contendere.

9. Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo, avuto riguardo al valore della causa e all’attività difensiva svolta.

P.Q.M.

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

A) accerta e dichiara l’illegittimità dell’art. 23 CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari per contrarietà all’art. 36 Cost. ed il diritto dei ricorrenti a percepire un trattamento retributivo di misura non inferiore a quello previsto per i lavoratori di livello D1 CCNL Proprietari di Fabbricati e per l’effetto **condanna** SICURITALIA SERVIZI FIDUCIARI S.C a riconoscere ai ricorrenti un trattamento retributivo di misura non inferiore a quello previsto per i lavoratori di livello D1 CCNL Dipendenti Proprietari Fabbricati;

B) rigetta la domanda sub b, 2) delle conclusioni di parte ricorrente;

C) condanna SICURITALIA SERVIZI FIDUCIARI S.C., in persona del legale rappresentante pro tempore, a decorrere dall’aprile 2018, a ricomprendere la voce Cop. Ec. Art. 24 CCNL negli “elementi fissi” della retribuzione normale mensile e non quale mera indennità mensile e ad assoggettarla al conseguente trattamento retributivo e contributivo;

D) condanna SICURITALIA SERVIZI FIDUCIARI S.C., in persona del legale rappresentante pro tempore, a decorrere dall’aprile 2018 a riconoscere a ciascun ricorrente il corretto importo dovuto a titolo scatti di anzianità e la corretta anzianità con le decorrenze di seguito indicate:

;

E) **rigetta** la domanda sub f, 5) delle conclusioni di parte ricorrente;

F) **accerta e dichiara** il diritto dei ricorrenti a percepire la somma stabilita dall'art. 32, ultimo comma CCNL Vigilanza Privata, Sezione Servizi Fiduciari per il mancato versamento del contributo stabilito per l'assistenza integrativa (fondo Fasiv) e delle conseguenti differenze retributive maturate;

G) **condanna** SICURITALIA SERVIZI FIDUCIARI S.C., a pagare a ciascun ricorrente le seguenti somme lorde maturate per i titoli sopra specificati (scatti anzianità, assistenza integrativa, Cop. Ec. Art. 24 CCNL) alla data del 31/12/2019:

€ 762,50

€ 972,50

€ 717,50

€ 717,50

€ 867,50

€ 867,50

€ 867,50

€ 792,50

H) **dichiara** cessata la materia del contendere con riferimento alla domanda sub g, 7) delle conclusioni di parte ricorrente;

I) **condanna** la convenuta al pagamento in favore dei ricorrenti delle spese di lite, che si liquidano nella somma di € 4.000,00 per compensi, oltre rimborso forfettario ed accessori come per legge;

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

Così deciso in Milano, il 15/04/2021

Il Giudice del Lavoro