



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE LAVORO

La dott.ssa Francesca Saioni, in funzione di giudice del Lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di primo grado n. 12074/2023 R.G. promossa
da

,
con l'avv. Jacopo Ceccarelli, domicilio eletto in Milano, viale Monte Nero n. 38,

- RICORRENTE -

contro

S.R.L.,

con l'avv. Laura Latini, domicilio eletto in Corso XXII Marzo n. 4, Milano,

- RESISTENTE -

OGGETTO: differenze retributive

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

FATTO E DIRITTO

Con ricorso ritualmente notificato, ha convenuto in giudizio
avanti al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro – S.R.L. perché
venissero accolte le seguenti domande: *“Voglia il Tribunale di Milano, in funzione di
Giudice del Lavoro, disattesa e/o rigettata ogni contraria istanza, così giudicare:*





- 1) previo, se del caso, accertamento e declaratoria di illegittimità del CCNL Dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari applicato al rapporto di lavoro del ricorrente dalla resistente nella parte in cui ha previsto il trattamento retributivo applicato, accertare e dichiarare l'illegittimità del trattamento retributivo applicato al ricorrente dalla resistente in tutto il periodo 22.12.2021-1.03.2023 (o in quel diverso periodo ritenuto in corso di causa) e, per l'effetto:
- 2) accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a vedersi corrispondere, ex art. 36 Cost. (o anche in base a quella diversa norma), in tutto il periodo 22.12.2021-1.3.2023 (o in quel diverso periodo ritenuto in corso di causa), un trattamento retributivo non inferiore a quello previsto per un dipendente di 2° livello del CCNL Imprese di Pulizia – Multiservizi, ovvero a quello diverso ritenuto di giustizia;
- 3) condannare la resistente a corrispondere al ricorrente, a titolo di differenze retributive e/o comunque in via equitativa, la somma di **Euro 4.914,64 lordi** (di cui Euro 821,69 a titolo di TFR), o quell'altra somma ritenuta di giustizia
- 4) previo, ove occorra, accertamento e declaratoria di illegittimità e/o nullità e/o inefficacia della clausola di distribuzione dell'orario di lavoro applicata al contratto di lavoro del ricorrente dalla resistente, ovvero dell'assenza della stessa e/o comunque del mancato rispetto da parte della convenuta - con decorrenza dal 22.12.2021 e fino al 1.03.2023, ovvero da quella diversa data e/o per quel diverso periodo che dovesse risultare in corso di causa – della collocazione temporale ed oraria della prestazione lavorativa del ricorrente, condannare la resistente, in persona del legale rappresentante pro tempore, a corrispondergli, a titolo di risarcimento del danno ai sensi dell'art. 5, commi 2 e 3, e dell'art. 10, comma 2, d.lgs. 81/15, l'importo di **€ 2.600,42**, ovvero quel diverso importo che dovesse a tale titolo risultare in corso di causa.
- il tutto, con rivalutazione monetaria ed interessi dal dovuto al saldo;
- il tutto, con vittoria delle spese e competenze professionali del giudizio, da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore che si dichiara antistatario;





- *il tutto, con sentenza immediatamente esecutiva*".

Si costituiva ritualmente s.r.l. contrastando in fatto e in diritto le pretese avversarie di cui chiedeva l'integrale rigetto.

Fallita, la conciliazione, all'esito di prove orali, la causa veniva discussa e decisa.





Ciò posto, il ricorrente afferma di essere stato assunto dalla società resistente il 22.12.2021, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato *part time* 24 ore settimanali, qualifica di “*addetto all’informazione e accoglienza clienti*” (cfr. doc. 2 e 3 ricorso) presso l’appalto stipulato con S.p.A. in diversi supermercati di Milano a marchio Carrefour.

Il rapporto di lavoro è cessato in forza di licenziamento per GMO come da comunicazione in data 17.2.2023, con effetto dal 1° marzo 2023.





Il ricorrente afferma:

- a) di aver osservato un orario di lavoro non predeterminato e sempre variabile, soggetto a continue modifiche con cadenza giornaliera e settimanale con conseguente violazione della disciplina di cui all'art. 5, comma 2 e 3, D.lgs. 81/2015 e diritto al risarcimento di cui all'art. 10, comma 2, d.lgs. 81/2015, da quantificarsi in misura del 28% della retribuzione mensilmente erogata;
- b) di aver percepito un trattamento retributivo contrario a quanto previsto dall'art. 36 Cost. pari a circa € 5,49133 lordi all'ora, con conseguente diritto all'applicazione del parametro retributivo previsto dal CCNL Multiservizi e condanna di controparte al pagamento delle conseguenti differenze retributive.

Costituendosi in giudizio, ha rappresentato che il ricorrente è stato inquadrato nel livello D del CCNL Servizi Fiduciari, svolgendo soltanto mansioni di accoglienza clienti.

In punto di orario di lavoro, la resistente ha richiamato la presenza delle clausole flessibili ed elastiche nel contratto di assunzione nonché la rigidità dell'orario di lavoro osservato dal ricorrente, sempre assegnato alla fascia oraria dalle 17 alle 21, salve le ore supplementari, (in caso di inizio alle 16) e per le quali era sempre stata erogata la maggiorazione del 38%.

L'orario di lavoro, inoltre, era stato stabilito su conforme richiesta del ricorrente il quale, dopo l'assunzione da parte di , aveva reperito altra occupazione nelle ore notturne, necessitando di riposare di giorno.

Così delineata la fattispecie, il ricorso può essere accolto nei limiti di seguito indicati.





In primo luogo, va dichiarata cessata la materia del contendere con riferimento alla richiesta di pagamento delle somme dovute a titolo di TFR, stante l'intervenuta corresponsione - dopo il deposito del ricorso - come da dichiarazione (doc. 5) prodotta dalla società e conferma data da controparte all'udienza del 5 aprile 2024.





Sul punto, vale comunque il principio di soccombenza virtuale, come anche chiesto dalla difesa attorea in sede di discussione.

Venendo alle residue domande, il ricorrente ha percepito la retribuzione prevista per il livello D del CCNL Servizi Fiduciari – riparametrata all’orario *part time*- che prevede un emolumento orario di € 5,50 (arrotondati) lordi.

Con riferimento alle differenze retributive rivendicate in ragione della ritenuta contrarietà del CCNL Servizi Fiduciari all’art. 36 Cost., si richiama qui, anche ai sensi dell’art. 118 disp. att. c.p.c. condiviso precedente di questa Sezione, reso in caso del tutto analogo al presente (sent. n. 8108/2023 R.G., dott.ssa Palmisani), nel quale si erano prese le mosse da sei sentenze della Corte di Cassazione, di contenuto sostanzialmente convergente (nn. 27711, 27713 e 27769 del 2 ottobre 2023 e nn. 28320, 28321 e 28323 del 10 ottobre 2023), volte a offrire un’interpretazione innovativa in tema di giusta retribuzione *ex art. 36 Cost.*, da ritenere ormai consolidata nei termini che seguono.

In primo luogo, la Suprema Corte ha ribadito la portata precettiva dell’art. 36 Cost. affermando che: *“Nell’attuazione dell’art. 36 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.”* (sez. lav., 2 ottobre 2023, n. 27713).

I minimi tabellari contenuti nei contratti collettivi sono quindi considerati un parametro di riferimento (facoltativo e non vincolante) da cui il giudice può discostarsi con puntuale motivazione, dovendo considerarsi tale parametro come





presunzione *juris tantum* di adeguatezza della retribuzione (App. Milano, 29 giugno 2022, n. 579).

Come noto, l'art. 36, comma 1, Cost. garantisce due diritti distinti, che, tuttavia, *"nella concreta determinazione della retribuzione, si integrano a vicenda"*: quello ad una retribuzione *"proporzionata"* garantisce ai lavoratori *"una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla quantità e alla qualità dell'attività prestata"*; mentre quello ad una retribuzione *"sufficiente"* dà diritto ad *"una retribuzione non inferiore agli standards minimi necessari per vivere una vita a misura d'uomo"*, ovvero ad *"una ricompensa complessiva che non ricada sotto il livello minimo, ritenuto, in un determinato momento storico e nelle concrete condizioni di vita esistenti, necessario ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa"*. In altre parole, l'uno stabilisce *"un criterio positivo di carattere generale"*, l'altro *"un limite negativo, invalicabile in assoluto"* (citazioni dalla motivazione di Cass., 24449/2016, richiamata da Cass., 2 ottobre 2023, n. 27711).

Con riferimento al diritto ad una retribuzione sufficiente, pare rilevante richiamare la recente Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022 *"relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea termine"* - dei cui contenuti il giudice interno deve tenere conto, secondo le indicazioni della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (Corte di Giustizia, sentenza Adelener et al. causa C-212/04, sentenza Sorge causa C-98/09, sentenza Pfeiffer causa C-397/01 e C-403/01) – la quale convalida il riferimento agli indicatori Istat, sia sul costo della vita sia sulla soglia di povertà, oltre che ad altri strumenti di computo ed indicatori nazionali ed internazionali (così Cass., 2 ottobre 2023, n. 27711).

Il livello Istat di povertà, pur non costituendo un parametro diretto di determinazione della retribuzione sufficiente, può tuttavia aiutare ad individuare, una soglia minima invalicabile. Sul punto, la S.C. ha affermato che *"Esso non è di per sé indicativo del raggiungimento del livello del salario minimo costituzionale che, come già*





rilevato, deve essere proiettato ad una vita libera e dignitosa e non solo non povera, dovendo altresì rispettare l'altro profilo della proporzionalità" (Cass., 2 ottobre 2023, n. 27711).

La Corte d'appello di Milano ha fatto uso, nelle sue pronunzie, di diversi indici (App. Milano 21 febbraio 2024, n. 1089) *"come la soglia di povertà calcolata dall'ISTAT, (...), ovvero altri indici, come l'importo della NASPI o della CIGO, la soglia di reddito per l'accesso alla pensione di inabilità e l'importo del reddito di cittadinanza e dell'offerta congrua di lavoro: quanto alla soglia di povertà, i relativi importi sono passati dall'ammontare annuo di € 1.293,25 per il 2016 a quello di € 1.336,10 per il 2020, importi mai superati dalle retribuzioni percepite dal Sereni, nel medesimo arco temporale. L'inadeguatezza della retribuzione trova ancora pieno riscontro nel raffronto con gli ulteriori indici esaminati, quali il reddito di cittadinanza (pari ad € 780 netti a fronte di un reddito ISEE inferiore ad € 9.360); il trattamento di NASPI (pari nel massimo ad € 1.300,00 nel 2016 e attualmente ad € 1.335,40, corrispondenti ad € 1.028,25 al netto degli oneri fiscali); il trattamento di CIGO (pari nel massimo ad € 971,71, per una retribuzione mensile di riferimento pari o inferiore ad € 2.102,24, e ad € 1.167,91 in presenza di una retribuzione superiore). Peraltro (...) tali parametri rappresentano forme di sostegno al reddito riferite a disponibilità di somme minime utili a garantire al percettore una mera sopravvivenza, non idonee a sostenere il giudizio di sufficienza e proporzionalità della retribuzione nei termini prima indicati, così che la comparazione deve estendersi alle retribuzioni che il [lavoratore] avrebbe percepito in base agli altri contratti collettivi astrattamente applicabili al medesimo settore produttivo".*





Questa Sezione, in recenti sentenze (R.G. n. 10428/2023 est. dott. Di Leo e la già citata R.G. 8108/2023 est. dott.ssa Palmisani), ha affermato tali condivisibili principi in punto di retribuzione sufficiente: *“Una volta calcolata così la retribuzione mensile netta ottenuta da un lavoratore a tempo pieno (full time equivalent), con l’applicazione del CCNL Agenzie di sicurezza sussidiaria e degli istituti investigativi e di sicurezza ed elargita, in proporzione all’orario svolto, al ricorrente nell’esecuzione del rapporto di lavoro, in una valutazione ex articolo 36 Cost., si può procedere al confronto con i parametri proposti nel ricorso, volti a sostenerne l’insufficienza. Ora, il primo considerato nell’atto introduttivo del giudizio per attestare come tale retribuzione mensile sarebbe insufficiente, è, innanzitutto, come anticipato, la soglia di povertà Istat. Nel ponderare la pertinenza di tale termine di raffronto nei suoi molteplici dati risultanti dalle tabelle proposte per lo stesso, occorre, in proposito, in particolare, considerare come l’articolo 36 Cost. richieda l’individuazione di una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro del prestatore e, in ogni caso, però, pure sufficiente ad assicurare non solo a sé, ma anche alla propria famiglia un’esistenza libera e dignitosa. In questo senso, si deve, quindi, evidenziare come si debbano, perciò, considerare anche le “esigenze familiari” e quelle collegate a una vita dignitosa, anche a livello culturale e sociale, menzionate dalla Suprema Corte (Cass. Sentenza n. 27711 del 02/10/2023). Tuttavia, le stesse non possono essere valutate con riguardo allo specifico “caso concreto” per cui vi sia la singola causa, ma tenendo conto di un lavoratore astrattamente inteso, con le sue possibilità sociali e di avere una famiglia. Infatti, il datore di lavoro, non essendo un istituto previdenziale, non può farsi carico della peculiarità della situazione familiare e di vita del singolo dipendente (quand’anche avesse molti figli e una situazione problematica), ma deve comunque assicurare, in modo generale a chiunque assuma e, perciò, a un “lavoratore astrattamente considerato”, a prescindere dalla sua condizione peculiare e dal numero dei suoi figli, una retribuzione conforme all’articolo 36 Cost. Per questo, non si può valutare, nella presente causa, lo stato particolare attoreo, ma occorre tenere in esame, piuttosto, quello di un lavoratore genericamente inteso che abiti nel Nord Italia e che possa*





avere una famiglia e una normale vita di relazione. In questo senso, perciò, debbono essere esaminate le tabelle sugli indici Istat di povertà e, quanto, poi, alla scelta dell'area geografica di riferimento per la valutazione ex articolo 36 Cost., occorre notare che la stessa Corte di cassazione - nella Sentenza n. 27711 del 02/10/2023, a pagina 30, richiamando l'ulteriore sentenza n. 17698/22 - ha fatto proprio il criterio della "zona nella quale si eseguono le prestazioni" e, dunque, nel caso, occorre ponderare quella del Nord Italia. Perciò, tenendo conto di tali criteri rispetto alle soglie suddette, nell'individuare quella dell'articolo 36 Cost. in modo da assicurare al dipendente e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa, anche a livello culturale e sociale, si può, a tal punto, riflettere come una famiglia possa essere considerata astrattamente, in modo minimo e prudenziale, con la presenza di due genitori e di almeno un figlio. Così, potendosi presumere un onere di attività lavorativa per entrambi i genitori (con il rilievo che della eventuale disoccupazione di uno di questi non potrebbe doversi far carico il datore di lavoro, non essendo un istituto previdenziale), si può argomentare come, dovendo il mantenimento del figlio essere ripartito al 50% tra gli stessi, appaia congruo confrontare la retribuzione percepita dalla parte attorea con la "media" che vi sia tra la soglia di povertà di un lavoratore senza figli e di un lavoratore con un figlio.

Tale media, viene, infatti, a computare la retribuzione minima del lavoratore per sé e il 50% di mantenimento per un figlio (restando il residuo 50% a carico dell'altro genitore). Sicché, eseguiti i conteggi (cfr. l'atto depositato da parte attorea il 9 febbraio 2024 con i relativi allegati, doc. 27 – 29 ric.), risultano come valore di riferimento, nel Nord Italia, per una persona che, in un centro abitato di densità non superiore a 50.000 persone (ambito territoriale più prudenziale tra quelli confrontati nelle tabelle Istat), per una persona che debba mantenere al 50% un figlio, i seguenti dati: per il 2018 euro 880,01, per il 2019 € 885,36, per il 2020 € 885,68, euro 984,20 per il 2021 ed euro 1.128,02 per il 2022. Quest'ultime due annualità, non risultando, nel documento attoreo del 9.2.24, i dati per le stesse per la soglia Istat "per il lavoratore con un figlio", sono ottenute con una equazione rispetto alle annualità precedenti con i seguenti dati 753,87: 1.017,49 = 837,91:X Si





raggiunge, così, il risultato di € 1.130,91 per un lavoratore con un figlio nel 2021, con la media poi effettuata con il dato del lavoratore senza figli, che porta a € 984,20. Analogo conteggio è stato realizzato per il 2022”.

Sotto il profilo della proporzionalità della retribuzione, la Corte d’appello di Milano, nelle sentenze richiamate, ha fatto ricorso alla comparazione con altri CCNL astrattamente applicabili al medesimo settore produttivo (in particolare: Multiservizi, Proprietari Fabbricati e Commercio), sottoscritti da OO.SS. parimenti rappresentative nel settore e contemplanti mansioni sovrapponibili a quelle svolte dal lavoratore che 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 (App. Milano, 29 giugno 2022, n. 579).

Tale raffronto, lungi dal comportare l’affermazione di un principio di parità di trattamento, serve alla verifica di adeguatezza della retribuzione: lo scollamento, infatti, rispetto a quanto il lavoratore avrebbe percepito per lo svolgimento delle stesse mansioni, con lo stesso orario, in forza di altri contratti collettivi, è elemento idoneo a far cadere la presunzione di conformità all’articolo 36 Cost.

Nello specifico, il riferimento è all’attività di portierato e guardiania, prevista dal CCNL Multiservizi e dal CCNL Portierato.

A valle della verifica che precede, la Corte di Cassazione ha affermato che *“Il giudice è chiamato ad intervenire in ultima istanza, per assicurare, nell’ambito di ogni singolo rapporto di cui è chiamato a conoscere, la rispondenza dei predetti interventi allo statuto del salario delineato a livello generale nella normativa costituzionale; ed in caso di violazione ripristinare la regola violata dichiarando la nullità della clausola individuale e procedendo alla quantificazione della giusta retribuzione costituzionale (in applicazione delle regole civilistiche dell’art. 2099 c.c., comma 2, e dell’art. 1419 c.c., comma 1).”* (così Cass. 2 ottobre 2023, n. 27711; v. anche Cass., 1° febbraio 2006, n. 2245; Cass. 14 gennaio 2021 n. 546).





Si è anche escluso che questa operazione di riferimento esterno alla contrattazione, come parametro di orientamento dell'equità giudiziale *ex art. 2099 c.c.*, comporti la violazione dell'art. 39 Cost. e della procedura ivi regolata per attribuire efficacia *erga omnes* alla contrattazione collettiva: parimenti non pregiudicati sono il principio di libertà e di autonomia sindacale.

Così, infatti, chiarisce la S.C. (Cass., 2 ottobre 2023, n. 27711): *"Nessuna lesione al principio di libertà sindacale è predicabile (al contrario di quanto sostenuto in qualche sentenza di merito), nemmeno quando il giudice non applichi un CCNL di categoria sottoscritto dalla associazione maggiormente rappresentative ancorché richiamato in una legge. Posto che qui, nella materia retributiva, non viene in discussione la libertà sindacale nel momento in cui, come si è visto, la stessa norma costituzionale (o anche una norma ordinaria) impone un parametro esterno al rapporto di lavoro ed ad esso eteronomo (anche a soggetti non obbligati all'applicazione del CCNL o anche al di fuori del CCNL altrimenti legittimamente applicato) allo scopo di attuare il principio costituzionale della giusta retribuzione riconosciuto in capo ad ogni lavoratore; anche al fine di un equilibrato contemperamento dei diversi interessi di carattere costituzionale (quand'anche venisse attuato l'art. 39 Cost.; cfr. Corte Cost. n. 106 del 1962, cit.). 43.- La nostra Costituzione ha accolto infatti una nozione di remunerazione della prestazione di lavoro non come prezzo di mercato, ma come retribuzione sufficiente ossia adeguata ad assicurare un tenore di vita dignitoso, non interamente rimessa all'autodeterminazione delle parti individuali né dei soggetti collettivi. I due requisiti di sufficienza e proporzionalità costituiscono limiti all'autonomia negoziale anche collettiva, così come del resto accade nei commi successivi dell'art. 36, che, come è stato giustamente osservato, non sempre vengono adeguatamente valutati insieme al comma 1 laddove appongono ulteriori limiti costituzionali alla durata sia della giornata lavorativa, sia della settimana e dell'anno di lavoro"*.

Sempre la Corte d'appello di Milano (sent. 5 giugno 2023 n. 653; 13 giugno 2022 n. 579; 21 febbraio 2024, n. 1089) laddove sia verificato che 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 c.c.n.l. per contrasto con norma imperativa, in applicazione del principio di conservazione espresso dell’art. 1419, secondo comma, c.c., l’autorità giudiziaria che ne sia richiesta non può esimersi dall’individuare la retribuzione dovuta secondo i criteri dell’art. 36 Cost., 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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l. di settore diverso da quello scelto dalle parti ove detto diverso c.c.n.l., 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 c.c.n.l.), soddisfi anche - diversamente da quello Servizi Fiduciari - i requisiti dettati dall’art. 36 Cost.”* (n. 579/2022).

Tale orientamento è stato confermato anche dalla giurisprudenza di legittimità (Cass., 10 ottobre 2023 n. 28321 e n. 28323; 2 ottobre 2023, n. 27711).

Applicando i principi di diritto che precedono al caso concreto, il giudice è, in primo luogo, chiamato ad operare il controllo di costituzionalità della retribuzione mediante l’individuazione della retribuzione mensile in concreto percepita.

A tal fine, reputa chi scrive che – oltre a paga base, indennità di contingenza, tredicesima mensilità – debbano essere, altresì, considerati: il superminimo individuale, trattandosi di un elemento di natura pacificamente retributiva attribuito in ragione dello svolgimento dell’ordinaria prestazione lavorativa; gli scatti di anzianità, quale importo fisso che si aggiunge progressivamente alla retribuzione base; gli AFAC quale elemento che la giurisprudenza ha ormai da tempo





riconosciuto quale parte integrante del trattamento retributivo. Non potrà, per contro, essere considerato il lavoro straordinario, né le relative maggiorazioni.





Sullo specifico punto, peraltro, è stata oltremodo chiara la Suprema Corte la quale ha recentemente rammentato che *“...la stessa Corte Cost. non ha mai affermato che per giudicare della compatibilità all’art.36 della Cost. del trattamento complessivo percepito dal lavoratore bisogna tener conto anche del lavoro straordinario. Il che andrebbe escluso in termini generali, sia perché si tratta di un emolumento eventuale e non ordinario del lavoro svolto; sia perché sarebbe incongruo affermarlo quante volte il lavoratore, proprio in ragione della esiguità di base del salario percepito, fosse costretto a svolgere molte ore di lavoro straordinario per raggiungere la soglia minima di conformità richiesta dalla Costituzione”* (Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27769). Dovranno poi escludersi anche i *ticket restaurant* e il contributo FASIV trattandosi di elementi privi di natura strettamente retributiva.





Parimenti irrilevanti risultano il c.d. Bonus Renzi (art. 1, co. 12-15, Legge 190/2014) e il trattamento integrativo introdotto dall'art. 1 Legge 21/2020, che attengono al regime legale del reddito (Cass. Civ., Sez. Lav., 10 ottobre 2023, n. 28321) e che costituiscono un elemento di assistenza al reddito privo di matrice retributiva.

La retribuzione lorda mensile percepita dal ricorrente, da riparametrare all'orario *part time* osservato, era stata pari a circa € 600,00 netti (applicando le aliquote ordinarie del 23% IRPEF e 9,19 % per la quota contributiva).

Una simile retribuzione è già stata ritenuta più volte dalla Corte d'Appello non sufficiente e non proporzionata alla qualità e quantità del lavoro prestato dai lavoratori, con motivazioni che si richiamano integralmente anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c. (App. Milano, 29 giugno 2022, n. 579 e App. Milano 21 febbraio 2024 n. 1089).

Si tratta, in particolare, di una retribuzione insufficiente in quanto non rispettosa del c.d. salario minimo costituzionale il quale, secondo la S.C., *"deve essere proiettato ad una vita libera e dignitosa e non solo non povera"* (Cass., 2 ottobre 2023, n. 27711).

Il riferimento è, in primo luogo, ai dati ISTAT relativi al valore soglia di povertà assoluta, calcolato annualmente per determinare il paniere di beni e servizi essenziali, tenuto conto dell'età, del luogo di residenza e dei componenti nel nucleo familiare.

Tale valore è stato convalidato dalla Direttiva 2022/2041/UE (considerando n. 28) e, per un cittadino di età compresa tra i 18 e i 59 anni con residenza in Lombardia (area metropolitana) prevede i seguenti valori: 1.027,42€ (2016); 1.038,91 (2017); €1.048,47 (2018) €1.052,66 (2019) €1.048,79 (2020) €1.064,30 (2021) €1.175,07 (2021).

Può, inoltre, farsi riferimento all'ammontare netto mensile del reddito di cittadinanza (D.L. 4/2019), espressamente volto a garantire un livello essenziale di prestazione (art. 1) e che prevede un importo massimo di €780 mensili; la giurisprudenza ha poi





richiamato ulteriori indici, tra cui il limite di reddito previsto per il riconoscimento della pensione di invalidità civile (art. 12 L.118/1971).

L'insieme di questi parametri, complessivamente considerati, consente di concludere che il trattamento riconosciuto al ricorrente non superi il giudizio di sufficienza richiesto dall'art. 36 Cost., attestandosi ben al di sotto di ogni valore soglia.

Nel caso in esame, inoltre, anche sotto il profilo della proporzionalità - che a ben vedere potrebbe ritenersi assorbito dalla precedente conclusione- la retribuzione corrisposta al lavoratore risulta notevolmente inferiore rispetto a quella riconosciuta dal CCNL Multiservizi ai dipendenti del secondo livello (€ 17.330,46), nonché rispetto alla retribuzione attribuita dal CCNL proprietari di fabbricati al personale addetto a mansioni di vigilanza e controllo degli accessi nel livello D1 (€ 16.599,05 lordi); risulta anche nettamente inferiore rispetto alla retribuzione parametro che il CCNL terziario distribuzione e servizi riconosceva al sesto livello a cui fanno riferimento guardiani, custodi e portieri (App. Milano, 29 giugno 2022, n. 579; v. anche App. Milano 21 febbraio 2024 n. 1089).

Tali elementi consentono di ritenere violato il diritto alla retribuzione proporzionata, sulla base dei principi richiamati dalla Suprema Corte.

Ne consegue che deve essere accertata l'illegittimità del trattamento retributivo applicato al ricorrente per contrarietà a norma imperativa.

Quanto alla necessaria operazione sostitutiva, parte ricorrente individua unicamente il trattamento retributivo fissato per il 2° livello del CCNL Multiservizi che deve ritenersi congruo anche alla luce di quanto affermato dalla Corte d'Appello di Milano (sent. n. 755/2023) : *"il CCNL Multiservizi rientra tra quelli indicati dal lavoratore nella propria domanda giudiziale quale possibile parametro di quantificazione della retribuzione; detto CCNL, pur assicurando una retribuzione proporzionata e sufficiente, è quello che prevede gli importi inferiori, rispetto al CCNL Terziario e al CCNL Proprietari Fabbricati, per la remunerazione di mansioni analoghe a quelle dell'appellante: si tratta,*





perciò, del parametro retributivo che meno si discosta dagli importi contemplati dal CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari, pur adeguandoli al dettato costituzionale; la declaratoria del 2° livello del CCNL Multiservizi è la più affine, dal punto di vista descrittivo, a quella del livello di inquadramento dell'appellante (livello D del CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari) e meglio rispondente all'attività in concreto affidata al medesimo a pertanto individuato quale parametro sostitutivo il 2° livello del CCNL Multiservizi, di cui il ricorrente ha chiesto l'applicazione, che disciplina anche le mansioni relative ai "servizi di controllo accessi, servizi di custodia di aree".

Nell'ambito di tale CCNL dovrà, tuttavia, tenersi in considerazione solo del trattamento economico fondamentale.

Al riguardo il Supremo Collegio ha chiarito che il giudice *"non può rapportarsi a tutti gli elementi e gli istituti retributivi che concorrono a formare il trattamento economico, ma deve valutare solo quelli che costituiscono il cd. minimo costituzionale, con esclusione delle voci specificatamente contrattuali (compensi aggiuntivi, scatti di anzianità, quattordicesima mensilità)"* (Cass. Civ., Sez. Lav., 27 gennaio 2021, n. 1756).

Se così è, nel minimo costituzionale dovranno considerarsi solo la paga base, l'indennità di contingenza (che ha lo scopo di adeguare le retribuzioni al costo della vita) e la tredicesima mensilità (istituto che ha, ormai, assunto portata generale).

Per l'effetto, la resistente va condannata a corrispondere al ricorrente le differenze retributive dovute per il periodo dal 22.12.2021 al 01.03.2023 per l'importo di euro 4.050,19 (di cui euro 821,69 a titolo di TFR), sulla base dei conteggi indicati a pag. 9 del ricorso e solo genericamente contestati da controparte, escludendosi invece le differenze in punto di 14ma mensilità (euro 864,45).

Venendo ora alla domanda di risarcimento del danno per mancata collocazione oraria, si rammenta che ai sensi dell'art. 5 d.lgs. 81/2015, *"Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova. 2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della*





collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

3. *Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite". L'art. 10, comma 2, d.lgs. 81/2015 inoltre prevede che "Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno".*

In punto di orario di lavoro, la lettera di assunzione prevede la seguente turnazione: lunedì 8-12; martedì 13-17; mercoledì 18-22; giovedì 23-3; venerdì 8-12 e sabato 13-17. Trattasi di un orario vario ma di certo ben definito e che il ricorrente ha ritenuto accettabile, sottoscrivendo il contratto, in quanto compatibile con le sue esigenze.

Il lavoratore ha tuttavia sostenuto che l'orario sarebbe stato oggetto di *"continue modifiche settimanali e/o giornaliere operate dalla convenuta"* (rif. punto 8 pag. 2 ricorso)

Costituendosi in giudizio, la società ha invece affermato che il detto orario, in concreto, mai sarebbe stato applicato, a seguito di accordo informale con il ricorrente circa la sua stabile assegnazione al turno 17 – 21; ciò in quanto, dopo l'assunzione da parte di _____, egli aveva reperito un secondo lavoro con orario notturno e conseguente necessità di riposare nelle ore diurne.

Su tale aspetto, è stata svolta attività istruttoria che ha dato il seguente esito:

teste _____ : *"...mi occupo di sicurezza nei supermercati. Lavoro per _____ da quattro mesi.*

Ho lavorato per _____ dal 2021, mi sembra agosto, per circa un anno e mezzo.

Non ho fatto causa a _____, ho cambiato datore di lavoro a seguito di cambio appalto.





Anche per mi occupavo di sicurezza.

Lavoravo per i punti vendita Carrefour, sia i supermercati che i negozi express.

Lavoravo sia al mattino che alla sera.

Ero su turni, o dalle 9 alle 13 o dalle 16 alle 19 o 20.

A volte lavoravo di notte, dalle 22 alle 6 del mattino.

Lavoravo sei giorni alla settimana,

Il turno di lavoro cambiava ogni settimana.

Riceviamo i turni il venerdì sera via whatsapp per la settimana dopo.

Conosco il ricorrente, abbiamo lavorato insieme presso .

Per faceva il mio stesso lavoro.

Mai abbiamo lavorato nello stesso supermercato.

L'avv. Latini rileva che, per quanto a sua conoscenza, il teste ha lavorato per , società consorziata al Consorzio Servizi Fiduciari, cui è consorziata anche .





Teste

*"...di professione impiegato, addetto all'ufficio servizi di
Servizi. Lavoro per da agosto 2023.*





Ho lavorato come dipendente di dal maggio all'agosto 2023.





In precedenza, lavorando per il Consorzio Servizi Fiduciari di cui fa parte, gestivo le turnazioni dei dipendenti delle società consorziate. Ciò da ottobre 2022 a maggio 2023.

Non ho fatto causa a

I turni di lavoro presso erano organizzati su base settimanale; erano comunicati normalmente il venerdì tramite invio di messaggio whatsapp se il lavoratore aveva un telefono adeguato. In alternativa, riceveva un SMS o si usava un'altra forma possibile.

I turni erano volubili in base alle necessità dei clienti, taluni supermercati avevano esigenza h 24.

Dopo il Covid 2022, c'è stato un cambio, con riduzione delle aperture notturne e ampliamento degli orari pomeridiani e serali.

Escluse ipotesi di sostituzioni o esigenze extra, non capitava che gli orari venissero comunicato all'ultimo momento, un giorno per l'altro.

Conosco il ricorrente; preciso che lui aveva anche un secondo lavoro notturno preso dopo il nostro. Faceva il portiere notturno in un hotel, se non sbaglio a Baranzate.

La sua necessità era di poter terminare entro le 21 per potersi poi recare all'hotel.

Quindi, il suo turno era nella fascia pomeridiana - preserale per tale motivo.

Non ricordo dopo quanto tempo il ricorrente avesse trovato questo secondo lavoro.

La dinamica di cui ho riferito circa l'invio dei turni il venerdì per la settimana successiva valeva anche per il ricorrente.

Indicativamente, il turno del ricorrente era fisso, compatibilmente con la richiesta del cliente.

Ma ribadisco che la fascia oraria doveva essere quella indicata per i motivi che ho detto.

Teste "...sono amministratore di una società da circa un paio d'anni, anche di più; la società si occupa di servizi.

Sono stato anche amministratore di dal settembre 2022 al marzo 2023; prima ero il responsabile operativo; ruolo che ho continuato a svolgere anche quale amministratore.

Ho cessato da questo lavoro e dall'incarico perché non riuscivo a seguire tutto; non ci sono stati contenziosi con la società.





Conosco il ricorrente, era un mio dipendente, una persona con cui avevo un bel rapporto.

Lui faceva lavoro di accoglienza clienti.

Il ricorrente aveva anche un altro lavoro per cui poteva solo lavorare dalle 17 alle 21; poco dopo andava a lavorare in un hotel dove faceva la notte, con un altro datore di lavoro, non con noi.

Lavorava sei giorni alla settimana.

L'orario gli veniva comunicato il venerdì per la settimana successiva, mediante messaggio inviato dal ragazzo incaricato di ciò; poi si attendeva la conferma del lavoratore".

Si rammenta che l'art. 5 del D. Lgs. n. 81/2015 prevede, al comma 2 che *"Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno"* e, al comma 3, che *"Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite."*

Questo Tribunale ha già avuto modo di affermare la nullità e/o illegittimità di clausola contrattuale applicata nei contratti individuali con i dipendenti, che disponeva una distribuzione settimanale dei turni su sei giorni lavorativi, articolati su tre possibili fasce e comunicati con un preavviso quindicinale (Trib. Milano 12/9/2008; Trib. Milano 26/10/2005; Trib. Milano 27/9/2005; Trib. Milano 16/07/2002; Trib. Milano 13/10/2001).

Più recentemente, con sentenza n. 2801/2018 del Tribunale di Milano, est. dott.ssa Colosimo è stato statuito: *"(...) La mera indicazione di fasce orarie, non accompagnata da un prestabilito e ab origine determinato programma di turni, porrebbe il lavoratore alla mercé del potere datoriale di unilaterale determinazione della collocazione oraria della prestazione lavorativa, in contrasto con le indicazioni fornite dalla Corte costituzionale nella citata pronuncia n. 210/1992, circa la necessità di garantire una programmazione dei tempi di vita e*





di lavoro del part time, quale contrappeso rispetto al ridotto introito economico derivante dal rapporto di lavoro a tempo parziale (...)".

Nel caso concreto, il contratto stipulato tra le parti individua, giorno per giorno l'orario lavorativo richiesto, discostandosi dunque, già solo per questo, dai casi più eclatanti esaminati dalle pronunce che precedono.

Inoltre, pur a fronte di assodata prassi di mutamenti frequenti dell'orario, comunicati via WhatsApp, può ritenersi provato in causa che il ricorrente abbia – di fatto – osservato un unico turno lavorativo (quello pomeridiano/preserale) in ragione della seconda attività notturna reperita dopo l'assunzione da parte di

Ne consegue il rigetto della domanda.

Le spese di lite seguono la soccombenza, tenuto conto dell'esito del giudizio.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, così provvede:

- 1) dichiara cessata la materia del contendere con riferimento alla domanda di pagamento del TFR;
- 2) accerta e dichiara l'illegittimità del trattamento retributivo corrisposto al ricorrente per contrarietà all'art. 36 Cost.;
- 3) accerta e dichiara il diritto del ricorrente a ricevere un trattamento retributivo corrispondente a quello previsto per il 2° livello CCNL Multiservizi per l'intera durata del rapporto di lavoro dedotto in causa;
- 4) per l'effetto, condanna la società resistente a corrispondere al ricorrente la somma di euro di cui euro 4.050,19 a titolo di differenze retributive oltre a interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo;
- 5) rigetta ogni residua domanda ed eccezione;





- 6) condanna la società resistente alla rifusione delle spese di lite sostenute dal ricorrente, liquidate in complessivi € 4.000,00 per compensi oltre I.V.A. e C.P.A, 15% spese generali da distrarsi a favore del procuratore antistatario;
- 7) fissa termine di giorni 60 per il deposito della sentenza.

Milano, 13/02/2025

Il giudice
Francesca Saioni



