

N. 9546 /2022 R.G.L.



**REPUBBLICA ITALIANA**  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
**TRIBUNALE DI MILANO**

SEZIONE LAVORO

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Eleonora Palmisani, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella controversia di primo grado promossa

da

██████████ (C.F. ██████████) con l'Avv. ██████████  
██████████, parte elettivamente domiciliata presso lo Studio del difensore in  
██████████, Milano;

- RICORRENTE -

contro

██████████ (C.F. ██████████) con l'Avv. ██████████ e  
l'Avv. ██████████ parte elettivamente domiciliata presso lo Studio dell'avv.  
██████████ in ██████████, Milano;

- RESISTENTE -

Oggetto: differenze retributive

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

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

1. Con ricorso ex art. 414 c.p.c. depositato in data 22 ottobre 2022, ██████████ ha convenuto in giudizio avanti al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro – ██████████ e ██████████, per sentir accogliere le seguenti conclusioni: *“IN VIA PRINCIPALE a) accertare e dichiarare l'applicazione, sin dal primo giorno di lavoro presso TSL SERVICE SO-CIETA' COOPERATIVA IN LIQUIDAZIONE, ovvero in subordine dal giorno che risulterà all'esito del presente giudizio, del trattamento economico*

Firmato Da: MAGGIPIANTO LUCIA MARIA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 5636c0b1fcea48956 - Firmato Da: PALMISANI ELEONORA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 5b338662039833eb5



## Decreto di liquidazione n. cronol. 20123/2024 del 12/06/2024



*complessivo ex art. 3 L. 142/2001 da individuarsi nel CCNL Logistica Trasporto Merci e Spedizione, in via principale nel 4° livello ovvero, in subordine ed in via gradata tra loro, nel 4° livello J, nel 5° livello, nel 6° livello S o nel 6° livello J, per tutte le ragioni esposte nel presente atto b) in ogni caso, a prescindere dal livello che verrà ritenuto spettante e sempre con riferimento al CCNL Logistica Trasporto Merci e Spedizione, accertare e dichiarare il diritto del ricorrente di percepire: - gli aumenti periodici di anzianità ex art. 17 CCNL; - il pagamento delle ore di lavoro straordinario dedotte in narrativa con le relative maggiorazioni ex art. 13 CCNL; - il trattamento economico di malattia e infortunio in misura piena ex art. 63 CCNL; - la trasferta in misura piena ex art. 62 CCNL, - i ratei di retribuzioni differite in misura piena e, in particolare: a) un rateo pieno di mensilità per ogni mese di decorrenza contrattuale a titolo di 13ma e 14ma mensilità; b) una indennità di ferie godute e/o non godute pari a 26 giorni lavorativi per ciascun anno di servizio; c) una indennità di festività abolite e permessi goduti e non goduti pari a 72 ore per ciascun anno di servizio, d) l'indennità di festività secondo quanto previsto dall'art. 60 CCNL; - il TFR includendo tutte le voci previste dall'art. 37 CCNL (ivi compresa l'indennità di trasferta corrisposta/da corrispondersi continuativamente); c) accertare e dichiarare l'illegittimità delle trattenute operate nelle buste paga come indicate al punto 5.B; d) condannare [REDACTED], in solido con il condebitore solidale, ex art. 29 D.Lgs. 276/2003, [REDACTED], in persona dei rispettivi legali rappresentanti pro tempore, a pagare al ricorrente le differenze retributive maturate per i titoli di cui alla parte in diritto del presente atto e per gli importi indicati nei conteggi prodotti e in quelli contenuti nel corpo del presente atto e, dunque, l'importo lordo di € 67.394,72, ovvero la diversa somma che risulterà dovuta, anche con riferimento alle prospettazioni subordinate avanzate e anche laddove dovessero essere accolti solamente alcuni degli accertamenti richiesti con il presente atto, con riserva di depositare eventuali conteggi relativi alle singole voci, salvo miglior calcolo ed eventuale CTU contabile; IN SUBORDINE, IN CASO DI RITENUTA LEGITTIMA APPLICAZIONE DEL*

## Decreto di liquidazione n. cronol. 20123/2024 del 12/06/2024



CCNL MUL-TISERVIZI e) accertare e dichiarare il diritto del ricorrente ad essere inquadrato, ab origine ovvero in subordine dalle date che risulteranno, in via principale nel 3° livello CCNL Multiservizi, ovvero in subordine nel 2° livello fino al 01.11.2018, data di effettivo inquadramento nel livello 3; f) in ogni caso, anche in ipotesi di rigetto della domanda di superiore inquadramento contrattuale, accertare e dichiarare il diritto del ricorrente di percepire: - il pagamento delle ore di lavoro straordinario dedotte in narrativa con le relative maggiorazioni ex art. 38 del CCNL applicato; - il trattamento economico di malattia e infortunio in misura piena ex art. 51 CCNL; - i ratei di retribuzioni differite nella misura piena e, in particolare: a) un rateo pieno di mensilità per ogni mese di decorrenza contrattuale a titolo di 13ma e 14ma mensilità; b) una indennità di ferie godute e/o non godute pari a 26 giorni lavorativi per ciascun anno di servizio; c) una indennità di festività abolite e permessi goduti e non goduti pari a 72 ore per ciascun anno di servizio; - il TFR in misura piena e includendo tutte le voci previste dall'art. 55 TFR (ivi compresa l'indennità di trasferta corrisposta continuativamente) g) accertare e dichiarare l'illegittimità delle trattenute operate nelle buste paga come indicate al punto 5.B; h) condannare [REDACTED] in solido con il condebitore solidale, ex art. 29 D. Lgs. 276/2003, [REDACTED], in persona dei rispettivi legali rappresentanti pro tempore, a pagare al ricorrente le differenze retributive maturate per i titoli di cui alla parte in diritto del presente atto e per gli importi indicati nei conteggi prodotti e contenuti nel corpo del presente atto - in seguito agli accertamenti richiesti nelle precedenti lettere e), f) - e, dunque, l'importo lordo di € 36.104,58, ovvero la diversa somma che risulterà dovuta, anche con riferimento alle prospettazioni subordinate avanzate e anche laddove dovessero essere accolti solamente taluni degli accertamenti richiesti, salvo miglior calcolo ed eventuale CTU con-tabile; Con interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole decorrenze al saldo effettivo. Con vittoria di spese e competenze di causa da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore che si dichiara anticipatario.”.



2. Si è costituita ritualmente in giudizio la società [REDACTED] con le seguenti conclusioni: *“in via preliminare, disporre l'interruzione del giudizio stante la cancellazione di [REDACTED] dal registro delle imprese, disposta in data 23/11/2022 (v. doc. 1); nel merito, rigettare integralmente tutte le domande ex adverso avanzate nei confronti [REDACTED] in quanto infondate in fatto ed in diritto per le ragioni esposte in memoria; in ogni caso, con vittoria delle spese di lite.”*
3. All'udienza del 16 febbraio 2023, il Giudice, verificata la cancellazione di [REDACTED] dal registro imprese dal 23.11.2022, ha disposto l'interruzione del giudizio.
4. A seguito della riassunzione del processo solo nei confronti di [REDACTED] e assunte le prove, il Giudice, ritenuta la causa matura per la decisione sull'an della pretesa, all'udienza dell'11 dicembre 2023, ha invitato le parti alla discussione, all'esito della quale ha deciso con sentenza non definitiva n. 4222/23 con il seguente dispositivo:
- “1) accerta e dichiara il diritto del ricorrente ad ottenere il trattamento economico complessivo previsto dal CCNL Logistica, Trasporto merci Spedizioni con riferimento al livello 5° per il periodo dal 3.10.2017 sino al 31.8.2018 nonché al livello 4° per il periodo dal 1.09.2018 al 31.7.2020;*
- 2) accerta e dichiara l'illegittimità delle trattenute operate in busta paga;*
- 3) accerta il diritto del ricorrente al pagamento delle ore di lavoro straordinario conseguenti al seguente orario di lavoro: dalle ore 8 alle 20 dal lunedì al sabato;*
- 4) accerta il diritto del ricorrente agli scatti periodici di anzianità di cui all'art. 17 CCNL, al trattamento economico di malattia e infortunio in misura piena ex art 63 CCNL; all'indennità di trasferta in misura di €21,80 per ogni giornata di effettivo lavoro ex art 62 CCNL, ai ratei di retribuzioni differite in misura piena, nonché al TFR comprensivo di tutte le voci ex art. 37 CCNL;*
- 5) accerta la responsabilità solidale di [REDACTED] ex art. 29 D.lgs. 276/2003 in relazione alle conseguenti differenze retributive;*
- 6) rigetta per il resto il ricorso;*



7) dispone con separata ordinanza per il prosieguo del giudizio e la determinazione del credito;

8) spese al definitivo;”

5. Ai fini della quantificazione delle differenze retributive maturate sulla base di tali statuizioni è stata disposta consulenza tecnica contabile.

6. Acquisita la consulenza tecnica d'ufficio, il Giudice ha invitato alla discussione e all'esito ha pronunciato sentenza mediante lettura del dispositivo con riserva di 60 giorni per il deposito della motivazione.

#### **MOTIVI DELLA DECISIONE**

1. Si riportano integralmente le motivazioni della sentenza non definitiva n. 4222/23: “1. Il ricorso è in parte fondato e, pertanto, deve essere accolto nei limiti di cui alla presente motivazione

2. Come risulta dalla documentazione in atti, [REDACTED] è stato assunto da [REDACTED] in data 3 ottobre 2017 con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno inizialmente a termine e poi trasformato a tempo indeterminato, sede di lavoro a Gorgonzola, [REDACTED], con mansioni di “addetto al montaggio e lavori di facchinaggio” e inquadramento “1° livello per i primi 9 mesi di effettiva attività lavorativa e successivamente a partire dal primo giorno del decimo mese successivo all’assunzione l’inquadramento passerà automaticamente al II livello” del Regolamento del Personale (doc. 3 ricorso, contratto di assunzione).

2.1. Sebbene nel contratto di assunzione non vi sia alcun richiamo ad uno specifico CCNL, è pacifico in causa nonché documentale che [REDACTED] applicasse ai propri dipendenti le tabelle retributive del CCNL Multiservizi.

2.3. Dalle buste paga prodotte in atti (doc. 4 ricorso), emerge l’iniziale inquadramento del ricorrente quale “facchino” con retribuzione corrispondente al 1° livello Multiservizi sino a ottobre 2018 (€1.127,82); dal novembre 2018 viene indicata la qualifica di “autista” con retribuzione corrispondente al 3° livello CCNL Multiservizi.

2.4. Il rapporto di lavoro è cessato in data 1.8.2020 a seguito di dimissioni volontarie (doc. 9 ricorso).



3. Non è controversa in giudizio l'esistenza di un contratto di appalto tra [REDACTED] e [REDACTED] (proprietaria del marchio [REDACTED]) avente ad oggetto il trasporto, consegna e il montaggio dei mobili (pag. 9, punto 7.2 memoria). [REDACTED] non ha contestato l'adibizione del ricorrente a tale appalto, peraltro confermata anche dall'attestazione rilasciata da [REDACTED] e prodotta in giudizio in cui si dà atto che il ricorrente "è dipendente con contratto a tempo indeterminato della succitata cooperativa" specificando che si tratta di "società appaltatrice del servizio di trasporto e montaggio per [REDACTED]" (sub doc. 27).

*Il trattamento retributivo applicabile*

4. Sotto un primo profilo, il ricorrente domanda l'accertamento del diritto al trattamento economico complessivo ex art. 3 L. 142/2001 da individuarsi, a suo dire, nel CCNL Logistica Trasporto Merci e Spedizione. Nel dettaglio, [REDACTED] afferma di non contestare l'applicazione del CCNL MULTISERVIZI ma la violazione dell'art. 3 l. 142/2001 tenuto conto del settore economico, dell'oggetto del contratto di appalto e delle mansioni in concreto svolte dal lavoratore.

5. Come noto, in base all'art. 3, comma 1, l. 142/2001, "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". Tale trattamento economico costituisce una soglia minima che le clausole del regolamento interno sono tenute a rispettare a pena di nullità, come espressamente sancito dall'art. 6, comma 2, l. 141/2001 ("il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in pejus rispetto al solo trattamento economico minimo di cui all'articolo 3, comma 1. Nel caso in cui violi la disposizione di cui al primo periodo, la clausola è nulla.).

6. Al fine di individuare tale trattamento economico minimo, l'art. 7, comma 4, D.l. 248/2007, convertito nella l. 31/2008, specifica che "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

## Decreto di liquidazione n. cronol. 20123/2024 del 12/06/2024



*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".*

*7. Dalla lettura congiunta delle disposizioni richiamate, emerge con chiarezza il percorso logico-deduttivo che l'interprete è chiamato a seguire per l'individuazione della soglia retributiva minima fissata dal legislatore per i soci lavoratori. Nello specifico, la retribuzione del socio lavoratore deve essere:*

*a) "proporzionat[a] alla quantità e qualità del lavoro prestato", in attuazione a quanto già sancito dall'art. 36 Cost.;*

*b) non inferiore ai minimi previsti "per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine";*

*c) in presenza di una pluralità di contratti collettivi "della medesima categoria", occorrerà individuare il trattamento retributivo sancito dal contratto collettivo stipulato "dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria".*

*8. Il legislatore ha, dunque, stabilito la necessità che il raffronto venga operato individuando, in primo luogo, il contratto collettivo maggiormente rappresentativo "del settore o della categoria affine". Tale specificazione, lungi dall'essere una mera formula di stile, ben si comprende alla luce dell'importanza che il settore economico riveste nell'individuazione dei minimi retributivi, i quali variano notevolmente proprio in ragione dello specifico assetto di interessi che governa le diverse aree di attività. Il riferimento al settore/ categoria pare, inoltre, funzionale ad assicurare una adeguata tutela della concorrenza ed evitare fenomeni di competizione salariale al ribasso, essendo il dumping salariale strumento capace di alterare il mercato soprattutto nei settori cd. labour intensive nei quali è decisivo il costo del lavoro.*

*9. Il settore o la categoria vanno individuati facendo riferimento all'attività economica svolta in concreto dalla società cooperativa e nel cui ambito il lavoratore è addetto. Ciò si può desumere, in primo luogo, dal*



*riferimento che l'art. 3 l. 142/2001 opera alle "prestazioni analoghe", imponendo, dunque, all'interprete un'indagine sullo specifico settore dove la singola prestazione lavorativa viene effettivamente svolta. Tale conclusione pare, del resto, perfettamente coerente anche con la richiamata esigenza di ordine macroeconomico di tutela del mercato di riferimento.*

*9.1. Anche la Suprema Corte, peraltro, ha già avuto modo di avallare la suddetta interpretazione confermando la decisione assunta dalla Corte d'Appello nei seguenti termini: "si fonda su una corretta interpretazione ed applicazione delle disposizioni sopra richiamate e dei contratti collettivi esaminati e si sottrae pertanto alle censure di violazione di legge mosse dalla società ricorrente" nella parte in cui "tenuto conto del settore in cui opera OMISSIS, in base all'oggetto sociale, nonché della prestazioni rese dalla sig.ra C. nell'ambito dell'appalto per il servizio di vigilanza e guardiano presso la sede di (OMISSIS) della OMISSIS., ha individuato quale parametro del trattamento economico minimo obbligatoriamente applicabile ai soci lavoratori della cooperativa OMISSIS, quello previsto dal c.c.n.l. Multiservizi. 6. La Corte di merito ha escluso l'utilizzabilità del c.c.n.l. Portieri e Custodi (esattamente "contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da proprietari di fabbricati"), quale parametro ai fini del trattamento economico minimo, in quanto relativo ad un settore non sovrapponibile a quello oggetto dell'appalto. L'ambito di applicazione del c.c.n.l. Portieri e custodi è espressamente definito come relativo ai rapporti dei lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati e da quelli addetti ad amministrazioni immobiliari o condomini" (Cassazione civile sez. lav., 20/02/2019, n.4951).*

*9.2. A conclusioni analoghe è giunto anche il Tribunale di Genova, in un caso sovrapponibile a quello odierno, affermando che "la locuzione "attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria", secondo il dettato dell'art. 7, quarto comma, d.l. 248/2007, è da intendersi riferita ai servizi concretamente forniti dalla cooperativa, poiché sono queste quelle alle quali si conformano le prestazioni del socio lavoratore. Ciò non significa che, nel caso di attività di contenuto plurimo, la categoria di appartenenza debba variare in ragione di tale pluralità, giacché*

## Decreto di liquidazione n. cronol. 20123/2024 del 12/06/2024



*l'autonomia riconosciuta all'impresa giustifica l'applicazione da parte sua di uno stesso CCNL a tutti i lavoratori impiegati nello stesso contesto organizzativo; in questa ipotesi potrà farsi ricorso eventualmente al criterio della maggiore affinità per individuare la contrattazione collettiva di settore. Ma quando i soci lavoratori vengano impiegati in esecuzione di un appalto, è all'oggetto di quest'ultimo che occorre guardare per identificare il settore di appartenenza, poiché esso rappresenta il contesto di operatività effettiva della cooperativa affidataria. Un'interpretazione che formalisticamente privilegiasse invece l'oggetto identificato dal regolamento interno o addirittura dallo statuto si presterebbe a operazioni di aggiramento della norma compiute inserendovi attività di fatto mai praticate. È dunque corretto individuare il CCNL di categoria sulla base del contenuto dei servizi forniti da ■■■ a ■■■, sebbene nel caso di specie, per le ragioni che sono state illustrate, la conclusione non muterebbe anche avendo riguardo alle fonti unilaterali interne alla cooperativa" (Trib. Genova, rel. Basilico, n. 431/2022).*

10. Ciò premesso, nel caso in esame, deve ritenersi che il settore da prendere in considerazione sia quello del trasporto e della logistica. Tale conclusione si desume da una pluralità di fattori:

- l'oggetto sociale della cooperativa ■■■■■■■■ individuato nella visura camerale era, in primo luogo, "autotrasporto e distribuzione merci, sia in proprio che per conto terzi" (doc. 2A ricorso);

- il codice ATECO 49.41 riportato nella visura camerale di ■■■■■■■■ corrisponde all'attività economica "trasporto merci su strada" (doc. 2 A ricorso)

- nel regolamento interno della cooperativa si legge che "la Cooperativa ha lo scopo di fornire opportunità di lavoro ai propri soci, nel campo dei servizi alle imprese, specialmente nella logistica, nella movimentazione delle merci, nel facchinaggio e nel trasporto di beni per conto terzi e, comunque, in tutte quelle attività espressamente ricomprese nello Statuto sociale" (doc. 19 ricorso);



- l'oggetto del contratto di appalto stipulato tra [REDACTED] e [REDACTED] aveva pacificamente ad oggetto le attività di "carico/scarico, trasporto e montaggio di mobili" (cfr. pag. 9 punto 7.2 memoria);

- la prestazione lavorativa svolta dal ricorrente consisteva pacificamente nel carico/scarico, trasporto e montaggio merce.

11. Così individuato il settore di attività, occorre verificare se il CCNL Multiservizi, le cui tabelle retributive sono state utilizzate da [REDACTED], possa ritenersi un parametro idoneo ad operare il raffronto richiesto dall'art. 3 l. 142/2001. A tal fine, giova prioritariamente rammentare che, secondo il costante insegnamento della Suprema Corte, l'onere di provare l'esatta applicazione del criterio di cui all'art. 3 l. 124/2001 grava interamente sul datore di lavoro: "la disposizione individua esattamente il criterio da considerare al fine di individuare la minima retribuzione da attribuire ai soci lavoratori, non inferiore a quella prevista dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali con maggiore rappresentatività a livello nazionale. Il datore di lavoro ha dunque l'obbligo di esatta applicazione del criterio in questione allorché stabilisce la retribuzione da attribuire al socio lavoratore. Conseguenza diretta di tale obbligo è quella di dimostrare, in sede di eventuale contestazione, di aver correttamente adempiuto al dictum normativo e di farlo attraverso la dimostrazione concreta che quello applicato è un trattamento economico non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo stipulato dalla associazione maggiormente rappresentativa" (Cassazione civile sez. lav., 06/12/2022, n.35796). Ancor più di recente, la Corte di Cassazione ha avuto modo di specificare che "il lavoratore che deduca la non conformità della retribuzione corrispostagli dal datore di lavoro all'art. 36 Cost., deve provare solo il lavoro svolto e l'entità della retribuzione, e non anche l'insufficienza o la non proporzionalità che rappresentano i criteri giuridici che il giudice deve utilizzare nell'opera di accertamento. Al lavoratore spetta soltanto l'onere di dimostrare l'oggetto sul quale tale valutazione deve avvenire, e cioè le prestazioni lavorative in concreto effettuate e l'allegazione di criteri di raffronto, fermo restando il dovere del giudice di enunciare i parametri seguiti, allo scopo di consentire il controllo della

## Decreto di liquidazione n. cronol. 20123/2024 del 12/06/2024



congruità della motivazione della sua decisione (Cass. n. 4147/1990; Cass. n. 8097/2002)” (Cassazione civile sez. lav., 02/10/2023, n.27711).

12. Il CCNL Multiservizi individua nei seguenti termini la propria sfera di applicazione: “Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica Italiana i rapporti di lavoro tra le aziende del settore imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi ed il relativo personale dipendente. (...) Sono conseguentemente escluse dalla sfera di applicazione del contratto le eventuali autonome attività, anche per specifici contratti di committenza, ai rapporti di lavoro delle quali si applichino, secondo la vigente normativa, autonomi e specifici c.c.n.l. corrispondenti. I servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazione sono regolati dalla legge n. 82/1994 e dalle successive norme e regolamenti di attuazione. Essi comprendono le attività di servizi ausiliari/integrativi e le attività di ordine manutentivo, ordinario e straordinario, svolte in via non esclusiva su richiesta della committenza pubblica e privata. (...) Di conseguenza nella sfera di applicazione del presente contratto sono ricomprese, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti attività: - servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, etc.);

- servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, etc.);

- servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, etc.);

- servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, etc.);

- servizi di sanificazione ambientale (disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, etc.);

- servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna, etc.);

## Decreto di liquidazione n. cronol. 20123/2024 del 12/06/202



- servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, etc.);
- servizi alla ristorazione (trasporto e veicolazione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, etc.)
- servizi di pulizia, di manutenzione e altri servizi in domicili privati (abitazioni, residenze, etc.);
- servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico – autobus, aeromobili, natanti, etc.);
- servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati;
- servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, etc.;
- servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, edifici ed attrezzature comprese la custodia e la gestione di parcheggi non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili; - servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, con esclusione dei call-center, etc.;
- servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codici a barre, etc. etc.)”.

13. Si tratta, dunque, di un CCNL volto a disciplinare sostanzialmente il settore dei servizi di pulizia e dei servizi integrati, con espressa esclusione delle attività regolate da autonomi e specifici contratti collettivi. È emblematico, peraltro, come nell'ampio elenco di attività espressamente indicate non vi sia alcun riferimento ad attività di trasporto, carico/scarico merce e montaggio.

14. Del resto, non è emersa alcuna prova in merito allo svolgimento in concreto da parte di [REDACTED] di attività ulteriori rispetto a quelle sopra indicate, a nulla rilevando l'indicazione meramente formale nell'oggetto sociale (punto 16) dei servizi di pulizia e disinfezione (cfr. visura camerale).

## Decreto di liquidazione n. cronol. 20123/2024 del 12/06/2024



Sarebbe stato esclusivo onere di parte resistente provare l'effettivo svolgimento da parte di [REDACTED] anche di attività riconducibili al CCNL Multiservizi; al contrario, la stessa [REDACTED] ha specificato che l'oggetto dell'appalto fosse limitato alle attività di "carico/scarico, trasporto e montaggio di mobili" (cfr. pag. 9 punto 7.2 memoria).

14.1 Va ulteriormente specificato che ciò di cui si discute non è il livello di rappresentatività delle OO.SS. stipulanti il CCNL Multiservizi, ma la sua riferibilità al settore di operatività della cooperativa. In caso giuridicamente analogo, la Corte d'appello di Genova ha ritenuto di disapplicare il CCNL Multiservizi in quanto "destinato a disciplinare rapporti di lavoro che si inseriscono in un contesto organizzativo ed operativo del tutto diverso rispetto a quello appaltato, perciò a nulla valendo che si tratti di contratto collettivo valevole sul piano nazionale e che esso sia stato siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative" (App. Genova, 17 luglio 2014). 15. Non coglie nel segno neppure la tesi sostenuta da [REDACTED] secondo cui basterebbe, a tal fine, il riferimento contenuto nel CCNL Multiservizi alla figura dell'operaio comune "manutentore e montatore" (II livello profilo 5). Come detto, la norma di legge richiede la previa individuazione del settore di riferimento, la successiva ricerca del CCNL maggiormente rappresentativo che regola quel settore e, solo all'esito di tali passaggi, l'individuazione del profilo professionale all'interno di tale CCNL. Deve certamente escludersi che sia possibile invertire l'ordine dei fattori, partendo dalla disamina dei profili professionali per individuare il settore economico e conseguentemente il CCNL applicabile; tale ragionamento, oltre a rappresentare una nota fallacia logica (denominata "affermazione del conseguente"), si pone in violazione delle regole ermeneutiche dei contratti (artt. 1362 e ss. c.c.) le quali, peraltro, impongono di interpretare le clausole contrattuali "le une per mezzo delle altre". È dunque evidente, a parere di chi scrive, che la figura dell'operaio montatore/manutentore disciplinata da tale CCNL vada comunque collocata nell'ambito del settore delle pulizie e dei servizi integrati

16. Passando ora ad analizzare il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni, lo stesso individua nei seguenti termini il proprio campo di

PUBBLICAZIONE IN DATA 12/06/2024 PER IL SISTEMA INFORMATICO DELLA GIURISPRUDENZA ITALIANA

## Decreto di liquidazione n. cronol. 20123/2024 del 12/06/2024



*applicazione: "imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle aziende esercenti l'autotrasporto di merce su strada per conto di terzi, dalle imprese di servizi logistici e ausiliari del trasporto, dalle imprese di trasporto combinato, dalle imprese svolgenti l'attività di commercio elettronico, dalle agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi che esercitano tale attività promiscuamente a quella di spedizione, dalle aziende di magazzini generali, dai terminal, dai depositi, dai centri di distribuzione e centri intermodali per conto terzi, dalle aziende produttrici di energia refrigerante, dalle aziende di servizi logistici anche integrati con attività di supporto alla produzione, operanti singolarmente oppure all'interno di infrastrutture interportuali, autoportuali, portuali ed aeroportuali, con la sola esclusione delle imprese destinatarie del CCNL dei lavoratori dei porti" 17. Analizzando ancora una volta le attività elencate nella visura camerale di [REDACTED] (primariamente "autotrasporto e distribuzione merci, sia in proprio che per conto terzi") e nel regolamento ("logistica, nel trasporto e nella consegna di beni per conto terzi, nella movimentazione di merci, nel facchinaggio, nel montaggio ed installazione di arredi e complementi") può concludersi che le stesse siano, in via prevalente, suscumbibili nel campo di applicazione del CCNL Logistica, Trasporto Merci. Del resto, anche l'oggetto dell'appalto stipulato tra [REDACTED] e [REDACTED], come detto, riguardava pacificamente le attività di "carico/scarico, trasporto e montaggio di mobili".*

18. Dall'insieme degli elementi sopra individuati, a parere del giudicante, deve concludersi che [REDACTED] ha violato l'art. 3 l. 142/2001, avendo applicato ai propri dipendenti addetti all'appalto di [REDACTED] una retribuzione inferiore a quella prevista dal CCNL maggiormente rappresentativo del settore di riferimento ovvero il CCNL Logistica, Trasporti e Spedizioni. La circostanza che la retribuzione prevista dal CCNL Multiservizi sia inferiore ai minimi fissati nel CCNL LOGISTICA, oltre ad essere fatto notorio, si evince chiaramente dai conteggi prodotti che da cui emerge, uno scostamento superiore al 50% tra la domanda principale basata sul CCNL Logistica (€67.394,72) e la domanda subordinata sul CCNL Multiservizi (€36.104,58). Tali conteggi sono stati contestati nella



parte in cui includono talune indennità (trasferta, maneggio denaro, ulteriori emolumenti di natura asseritamente non retributiva) ma non ne è stata posta in dubbio la correttezza aritmetica.

19. Infine, deve escludersi che l'applicazione del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni possa configurare una violazione del principio di libertà sindacale, come prospettato da parte resistente. Sul punto, pare sufficiente richiamare quanto da tempo chiarito dalla Corte Costituzionale, secondo cui: "il censurato art. 7, comma 4, del d.l. n. 248 del 2007, congiuntamente all'art. 3 della legge n. 142 del 2001, lungi dall'assegnare ai predetti contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, efficacia erga omnes, in contrasto con quanto statuito dall'art. 39 Cost., mediante un recepimento normativo degli stessi, richiama i predetti contratti, e più precisamente i trattamenti economici complessivi minimi ivi previsti, quale parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore, ai sensi dell'art. 36 Cost. Tale parametro è richiamato - e dunque deve essere osservato - indipendentemente dal carattere provvisorio del medesimo art. 7, che fa riferimento «alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative». Nell'effettuare un rinvio alla fonte collettiva che, meglio di altre, recepisce l'andamento delle dinamiche retributive nei settori in cui operano le società cooperative, l'articolo censurato si propone di contrastare forme di competizione salariale al ribasso, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale che, da tempo, ritiene conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza (art. 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative (fra le tante, la sentenza già citata della Corte di cassazione n. 17583 del 2014)" (Corte Costituzionale, sent. n.51 del 26/03/2015.).

#### *Inquadramento*

20. Una volta individuato il CCNL da utilizzare quale parametro esterno di commisurazione del trattamento minimo da riconoscere al ricorrente, occorre ulteriormente procedere per ricercare la retribuzione minima ivi



prevista "per prestazioni analoghe". Tale passaggio presuppone, non diversamente da quanto richiesto in caso di domanda di superiore inquadramento, l'osservanza del cd. criterio "trifasico" che, come noto, si sviluppa in tre fasi successive, consistenti nell'accertamento in fatto delle attività lavorative concretamente svolte, nell'individuazione delle qualifiche e gradi previsti dal contratto collettivo di categoria e nel raffronto tra i risultati di tali due indagini.

21. Preliminarmente, occorre dare conto che, da quanto emerso nel corso dell'istruttoria, l'organizzazione lavorativa di [REDACTED] nell'appalto presso [REDACTED] prevedeva delle squadre di lavoro composte da due dipendenti: un c.d. capo furgone (che guidava il furgone e aveva maggiore responsabilità, nei termini che verranno illustrati nel prosieguo) e un aiutante-facchino (che si occupava prevalentemente di carico/scarico merce e del montaggio sulla base delle indicazioni del capo furgone). In tal senso, si riportano le dichiarazioni del teste [REDACTED]: "Io facevo il montatore, si lavorava in squadra composta da due persone: il capo furgone e l'aiutante. Io sono sempre stato l'aiutante. Conosco il ricorrente. Abbiamo lavorato in squadra insieme, il ricorrente era un capo furgone."

22. Il ricorrente afferma di aver svolto in un primo periodo, dall'assunzione sino a luglio 2018 le mansioni di operaio a supporto del capo-furgone; successivamente, da agosto 2018 sino alla cessazione del rapporto, avrebbe invece ricoperto il ruolo di capo furgone. Tale prospettazione, oltre a non essere stata specificatamente contestata, trova adeguato riscontro nelle buste paga in cui, come detto, si legge in un primo periodo l'indicazione "facchino" e, in un secondo periodo, l'indicazione "autista".

23. Al fine di accertare concretamente le mansioni svolte dal lavoratore, in funzione della esatta individuazione del livello di inquadramento nel CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizioni è stata svolta attività istruttoria e, di seguito, si riportano, per quanto di interesse ai fini del presente punto di motivazione, le deposizioni testimoniali rese. Il teste di parte ricorrente [REDACTED], indifferente rispetto alle parti, ha dichiarato che: "ho lavorato come dipendente della

## Decreto di liquidazione n. cronol. 20123/2024 del 12/06/2024



società [REDACTED] da settembre 2018 fino al giugno 2019. [...] Io ero un operaio addetto al montaggio mobili e consegnavo la merce ai clienti. Io andavo la mattina in magazzino, prendevo la merce e poi mi recavo presso il cliente per il montaggio dei mobili; facevamo circa 3 o 4 consegne a seconda del tempo richiesto per ciascun montaggio e poi tornavamo in magazzino per scaricare gli imballaggi vuoti. Lavoravamo a squadre: un capo furgone più un operaio. Il ricorrente lavorava con me, lui era il capo furgone. Lui era il responsabile degli attrezzi, del materiale e dei furgoni. Io e il ricorrente abbiamo lavorato insieme tutto il periodo quindi da settembre 2018 sino a giugno 2019. [...] Il ricorrente si occupava anche di incassare i soldi dei clienti. Il ricorrente poi a fine giornata consegnava l'incasso all'ufficio. Si trattava di soldi in contanti e a volte mediante assegni o pos. Il montaggio era fatto congiuntamente da me e dal ricorrente. Erano mobili da montare interamente e non premontati. [...] Per il montaggio ci venivano date delle tempistiche che dovevamo rispettare e seguivamo delle istruzioni per effettuarlo. A volte si rendevano necessarie delle piccole modifiche per adattare i mobili agli spazi e solo i capi furgoni bravi erano in grado di effettuarle. Il ricorrente era in grado di effettuare tali modifiche. [...]”.

Il teste di parte ricorrente, [REDACTED], indifferente rispetto ai fatti di causa, ha dichiarato: “Io ho lavorato in favore di [REDACTED] per 20 anni ma sempre come dipendente di varie cooperative che si sono succedute nel corso del tempo. Io ho smesso di lavorare per [REDACTED] nel 2020 ma non ricordo la data precisa. Io e il ricorrente abbiamo lavorato insieme presso il magazzino di [REDACTED] sito in Gorgonzola. Io ho terminato un mese dopo di lui. Io e il ricorrente abbiamo lavorato insieme a stretto contatto sullo stesso furgone per circa un anno. Non so dire con esattezza le date. Quando il ricorrente ha iniziato a lavorare presso il magazzino di Gorgonzola era nella mia squadra. Io ai tempi ero il capo furgone e lui era il mio aiutante. [...] La mattina ci recavamo in magazzino, caricavamo il furgone e ci recavamo presso i clienti che ci venivano indicati da [REDACTED]; il ricorrente ed io ci occupavamo di scaricare i mobili dal furgone e montarli presso il cliente. Avevamo delle istruzioni ma eravamo abituati e sapevamo



*eseguire il montaggio senza seguirle. Tornavamo poi in magazzino a fine consegne. [...].”*

*Il teste di parte resistente, ██████████, indifferente, ha dichiarato sui capitoli di prova che: “ho lavorato per la società ██████████ dal settembre 2017 all’agosto 2021, come assistente contract manager presso san giuliano milanese e poi Contract manager presso Voghera e poi area manager risorse umane presso le sedi di ██████████ nel nord Italia. Non ho mai lavorato presso la sede di gorgonzola ma periodicamente mi sono trovato presso tale sede in quanto il mio ruolo era itinerante. [...] Non ricordo il ricorrente. Non abbiamo mai lavorato a stretto contatto che io ricordi, ma non posso escluderlo. [...] Alla fine del giro di consegne era previsto che venisse versato l’incasso della giornata e smaltimento degli imballaggi. L’incasso veniva versato direttamente presso il magazzino della committente ad addetti della committente. [...] Nel montaggio gli equipaggi dovevano seguire degli standard di sicurezza; in caso di problematiche dovevano fare riferimento ai supervisori tecnici che li seguivano e aiutavano. In caso di danni, intervenivano garanzie e comunque dipendeva dal tipo di danno; in caso di difformità del prodotto c’era sempre un contatto con i supervisori tecnici e in alcuni casi il montaggio non veniva eseguito. [...]”*

*Il teste di parte ricorrente, indifferente, ██████████, sui capitoli di prova ha dichiarato che: “ho lavorato per ██████████ da maggio 2019 fino a marzo 2020. Prendevo servizio a Gorgonzola tutte le mattine poi ci spostavamo in base alle consegne da fare. [...] Conosco il ricorrente. Abbiamo lavorato in squadra insieme, il ricorrente era un capo furgone. Non so dire esattamente il periodo. Per il montaggio dei mobili seguivamo le istruzioni e poi una volta imparato si procedeva senza. Non so dire in caso di problemi o difformità se fosse necessario chiamare un supervisore; guidava sempre il ricorrente il furgone. A fine turno dovevamo scaricare il furgone dagli imballaggi. Il ricorrente si occupava anche dei pagamenti dei clienti. Il ricorrente firmava anche i documenti della consegna e le fatture. Il montaggio dei mobili lo effettuavamo sempre noi senza altro aiuto. [...]”*

Decreto di liquidazione n. cronol. 20123/2024 del 12/06/2024



24. Il ricorrente chiede, in via principale, l'inquadramento per l'intero periodo nel 4° livello CCNL Logistica, Trasporto e Spedizioni di cui si riporta la declaratoria: "Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono periodi di tirocinio o corsi di addestramento per compiere lavori ed operazioni delicate e complesse, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche. I lavoratori che con mansioni d'ordine e con specifica collaborazione svolgono attività amministrative e/o tecnico-operative che richiedono una preparazione acquisibile attraverso l'esperienza di lavoro e/o la formazione professionale. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano limitate responsabilità e autonomia.". Tra i profili esemplificativi sono indicati: "Operai con mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico; scarico; spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci) (...) altri autisti non compresi nel 3° livello Super e nel 3° livello; (...) preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc. e addetti alla reggettatura; (...) altri capisquadra.

25. Tale declaratoria richiede, in sostanza, lo svolgimento di attività per le quali è richiesto:

- un periodo di tirocinio o addestramento;
- capacità tecnico-pratiche specifiche e non comuni;
- procedure predeterminate;
- responsabilità e autonomia limitate.

26. Si tratta, a ben vedere, di elementi che debbono ritenersi accertati con riferimento alle mansioni svolte dal ricorrente nel secondo periodo (da settembre 2018 alla cessazione del rapporto) in cui i testimoni hanno confermato lo svolgimento della qualifica di capo-furgone. I testi hanno, infatti, confermato che per svolgere tali mansioni era richiesto un periodo di tirocinio o un corso di addestramento e le stesse comportavano autonomia e una discreta responsabilità. Il capo furgone, infatti, "era il responsabile degli attrezzi, del materiale e dei furgoni. Il ricorrente si occupava anche di incassare i soldi dei clienti. Il ricorrente poi a fine giornata consegnava

PIAZZA S. MARIA DELLA GRAZIA, 10 - 00187 ROMA - TEL. 06/49801 - FAX 06/49802100 - WWW.CORTESIA.IT



*l'incasso all'ufficio. A volte si rendevano necessarie delle piccole modifiche per adattare i mobili agli spazi e solo i capi furgoni bravi erano in grado di effettuarle. Il ricorrente era in grado di effettuare tali modifiche." (teste*

*Inoltre, nei profili professionali sono specificatamente indicati gli "altri autisti non compresi nel 3° livello Super e nel 3° livello", i "preparatori di ordini addetti anche al montaggio" nonché, significativamente, gli "altri capisquadra". 27. Tanto basta per ritenere pienamente raggiunta la prova in ordine alla riconducibilità delle mansioni svolte dal ricorrente dal settembre 2018 (come specificato dal teste [REDACTED] a quelle ricomprese nel 4° livello CCNL Logistica.*

*28. Quanto al primo periodo (dall'assunzione ad agosto 2018) le mansioni di operaio/facchino non possono ricondursi al medesimo livello 4°, stante la mancata deduzione, già in sede di ricorso, delle caratteristiche di tale inquadramento. Pare, pertanto, opportuno ricondurre le mansioni svolte in tale intervallo temporale nel livello 5° di cui si riporta di seguito la declaratoria: "Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste adeguate conoscenze professionali. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità e autonomia limitatamente alla corretta esecuzione del proprio lavoro. Rientrano in questo livello anche le attività di movimentazione merci e di magazzini che comportano l'utilizzo di mezzi meccanici e/o elettrici di limitata complessità che richiedono normale capacità esecutiva". Si tratta di una descrizione che ben si attaglia alle mansioni svolte da [REDACTED] nel primo periodo in cui, per stessa indicazione contenuta in ricorso, si limitava a caricare la merce sul furgone, ad accompagnare il capo furgone fino alle destinazioni indicate e ad aiutare il capo furgone a montare i mobili (pag. 3 e 4 ricorso). Nei profili esemplificativi è, d'altronde, prevista espressamente la figura di "addetto al magazzino", dell'addetto al "trasporto e deposito di materiali o merci, ovvero operazioni di carico e scarico mezzi" nonché il riferimento alle "attività di preparazione degli ordini (Picking) con*





*del mattino e finivamo quando finivano le consegne non c'era un orario di fine. Lavoravamo minimo 12 ore al giorno a volte anche 16 ore al giorno. [...] Tornavamo poi in magazzino a fine consegne. A volte capitava di finire presto le consegne verso le 16:00 e allora ci incaricavano di fare consegne oppure di aiutare altri operai nel montaggio di mobili. A volte finivamo di lavorare anche alle ore 24:00. Lavoravamo sempre da lunedì al sabato ma spesso ci chiamavano anche la domenica. [...] Per le ore di straordinario effettuate non ci pagavano nessun compenso ulteriore e a volte ci toglievano senza motivo soldi in busta paga”.*

*Il teste di parte resistente, ██████████, indifferente, ha dichiarato sui capitoli di prova che: “ho lavorato per la società ██████████ dal settembre 2017 all'agosto 2021, come assistente contract manager presso san giuliano milanese e poi Contract manager presso Voghera e poi area manager risorse umane presso le sedi di ██████████ nel nord Italia. [...] Presso tale sede lavoravano due assistenti amministrativi, due assistenti tecnici, contract manager e assistente contract manager e due supervisor tecnici. Poi vi erano le risorse che si occupavano del montaggio mobili che facevano riferimento a tale sede ma non vi lavoravano. Queste risorse avevano un orario di lavoro che dipendeva dai giri che venivano strutturati in modo da consentire un orario congruo, dal lunedì al sabato. Non era previsto un orario fisso di lavoro ma degli orari di turno di carico; si stimava la durata del giro che era mediamente delle otto ore lavorative. Nel caso in cui il giro effettivo avesse una durata superiore alle 8 ore venivano annullate le consegne successive. L'orario di inizio del turno veniva comunicato con messaggi whatsapp e i turni avevano durata settimanale; ogni equipaggio pertanto di settimana in settimana aveva il turno della settimana successiva. [...] Di domenica di regola non venivano fatte consegne ordinarie ma poteva capitare in caso di circostanze straordinarie. [...] Ribadisco che veniva dato solo un orario di inizio turno mentre non veniva dato un orario di fine turno.”.*

*32. Le dichiarazioni rese dal teste ██████████ (di parte resistente) appaiono particolarmente significative in quanto rese da soggetto attendibile, terzo rispetto alle parti ma dotato di una profonda conoscenza delle dinamiche*



interne alla cooperativa [REDACTED]. Il teste ha, infatti, confermato che non era previsto, neppure a livello formale, un orario di fine turno e che la giornata lavorativa si poteva ritenere conclusa solo una volta terminato il giro di consegne, e ciò a prescindere dal numero di ore lavorate. I lavoratori, dunque, avevano consapevolezza solo dell'orario di inizio del proprio turno (tra le 7 e le 9 a seconda della settimana) ma non avevano alcuna certezza in ordine all'orario di fine turno, trovandosi così costretti a svolgere in modo costante e continuativo un numero elevatissimo di ore di lavoro straordinario (circa 72 ore complessive di lavoro a settimana,). Il teste [REDACTED] ha anche dichiarato, a supporto dell'assenza di un orario di lavoro fisso, che "Per le ore di straordinario effettuate non ci pagavano nessun compenso ulteriore e a volte ci toglievano senza motivo soldi in busta paga."

33. Si tratta di una modalità di organizzazione del lavoro in evidente spregio di tutta la normativa in materia di orario di lavoro (d.lgs. n. 66/2003) e, più largamente, dei principi elaborati anche in sede europea (direttiva 2000/34/CE del 22 giugno 2000) sui "tempi di lavoro". L'assenza di un orario prestabilito e l'imposizione di carichi di lavoro tali da determinare il sistematico superamento di tutti i limiti massimi di orario stabiliti dalla vigente normativa (art. 4 d.lgs. 66/2003), unitamente all'applicazione di un trattamento retributivo inferiore a quello previsto dall'art. 3 L.142/2001, rappresentano chiari indici di una fattispecie qualificabile in termini di sfruttamento del lavoro. Per tali ragioni, ai sensi dell'art 331 c.p.p., risulta doverosa la trasmissione degli atti alla procura della Repubblica presso il Tribunale di Milano per le valutazioni di competenza in ordine alla sussistenza di eventuali fattispecie di reato.

34. Quanto alla dedotta natura discontinua delle prestazioni lavorative, prospettata in sede di memoria da [REDACTED], l'istruttoria orale non ha fornito alcun riscontro; al contrario, il carattere continuo e privo di pause della prestazione lavorativa è stato confermato, a più riprese, dai testi escussi.

35. Va, pertanto, accertato il diritto del ricorrente al pagamento delle ore di lavoro straordinario, nei limiti della domanda, conseguenti al seguente





*orario di lavoro: dalle ore 8 alle 20 dal lunedì al sabato (senza pausa pranzo).*

#### *Trattenute*

*36. Con riferimento alle trattenute operate in busta paga a titolo di "risarcimento danni, addebito ferramenta, addebiti telepass", il ricorrente chiede di accertarne l'illegittimità stante la mancata contestazione disciplinare in ordine ad eventuali danni arrecati e in ogni caso l'insussistenza degli stessi.*

*37. Alla luce delle regole generali di riparto degli oneri probatori, in assenza di qualsivoglia documento o capitolo di prova utile a verificarne i presupposti, non può che accertarsi l'illegittimità di tutte le trattenute operate in busta paga a titolo di "risarcimento danni", "addebito ferramenta" o "addebiti telepass".*

#### *Differenze retributive sugli istituti contrattuali.*

*38. Con riferimento alle ulteriori differenze retributive avanzate in ricorso (scatti di anzianità, mensilità differite, rol, ex festività, trattamento economico malattia), la Suprema Corte ha avuto modo di affermare che il parametro rappresentato dal trattamento economico minimo previsto dalla contrattazione collettiva debba intendersi complessivo e "quindi inclusivo della retribuzione base e delle altre voci aventi natura retributiva, ed inoltre come tale trattamento rappresenti un limite al di sotto del quale non sia possibile scendere, neanche per effetto di specifiche disposizioni derogatorie contenute nel regolamento cooperativo che, in quanto di minor favore rispetto alla contrattazione collettiva di categoria normativamente assunta a parametro dell'art. 36 Cost., sarebbero nulle; questa Corte (Cass. n. 17583 del 2014; Cass. n. 19832 del 2013) ha già affermato come "In tema di società cooperative, nel regime dettato dalla L. 3 aprile 2001, n. 142, al socio lavoratore subordinato spetta la corresponsione di un trattamento economico complessivo (ossia concernente la retribuzione base e le altre voci retributive) comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, la cui applicabilità, quanto ai minimi contrattuali, non è condizionata dall'entrata in vigore del regolamento previsto dalla L.*



n. 142 del 2001, art. 6, che destinato a disciplinare, essenzialmente, le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci e ad indicare le norme, anche collettive, applicabili, non può contenere disposizioni derogatorie di minor favore rispetto alle previsioni collettive di categoria" (Cassazione civile sez. lav., 21/02/2020, n.4621).

Del resto, a parere del giudicante, il trattamento retributivo stabilito da un CCNL non può che essere individuato nell'insieme degli istituti retributivi, normalmente connessi tra loro e frutto di una negoziazione che li considera congiuntamente, al fine di individuare il complessivo assetto di interessi ritenuto conforme alle peculiarità del settore.

39. Va, pertanto, anche accertato il diritto del ricorrente agli scatti periodici di anzianità di cui all'art. 17 CCNL, al trattamento economico di malattia e infortunio in misura piena ex art 63 CCNL; ai ratei di retribuzioni differite (13esima e 14esima) in misura piena ex artt. 18 e 19 CCNL, rol, ex festività, ferie, nonché TFR comprensivo di tutte le voci ex art. 37 CCNL. Si tratta, infatti, di istituti connotati da una tipica natura retributiva e congiuntamente concorrono a determinare il trattamento retributivo che le parti sociali hanno inteso individuare quale soglia minima per il settore di riferimento in relazione alle singole mansioni svolte in concreto.

40. Anche la domanda relativa alla trasferta, per le medesime ragioni, deve trovare accoglimento, dovendo riconoscersi natura retributiva a tale emolumento. Da quanto emerso anche in sede istruttoria, il ricorrente è stato comandato in via continuativa e non occasionale a svolgere la prestazione in luoghi extra urbani sempre diversi, al punto da rendere tale emolumento una parte sostanzialmente fissa del trattamento retributivo (cfr. Cassazione civile sez. un., 15/11/2017, n.27093) che va riconosciuta per ogni giorno di effettivo lavoro, nei limiti dell'importo previsto dall'art. 62, comma 3, CCNL pari ad €21,80 dedotto quanto percepito in busta paga per il medesimo titolo.

41. Al contrario, deve essere respinta la domanda relativa all'indennità di maneggio denaro ex art. 15 CCNL Logistica, stante la natura meramente indennitaria e non retributiva di tale emolumento. Ciò può desumersi, in primo luogo, dal carattere accessorio del maneggio denaro rispetto alla



*prestazione principale (trasporto) nonché dalla circostanza che il CCNL non la annoveri tra le voci retributive utili ai fini del calcolo degli istituti indiretti; inoltre, il legislatore l'ha anche esclusa dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali (art. 12 della l. 30 aprile 1969 n. 153). Sul punto, si ritiene di condividere quanto già affermato dalla Corte d'Appello di Genova in analogo vicenda: "il maneggio del denaro da parte un lavoratore svolgente mansioni di autista trasportatore e montatore di mobili - diversamente da quanto accade ad esempio per un cassiere la cui prestazione è proprio quella di ricevere dall'acquirente il corrispettivo della vendita - non costituisce la prestazione prevalente della mansione, tale da ritenere immanente alla attività stessa una responsabilità che deriva direttamente dalle norme codicistiche che obbligano il dipendente alla diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta (art. 2104 c.c.). Ed infatti le prestazioni fondamentali [-] erano quelle di consegnare e posare a regola d'arte il mobile, mentre il ricevimento del denaro da parte del cliente aveva un ruolo accessorio e complementare, seppur avvenuto con continuità e responsabilità dell'incasso. In questo caso deve dunque ritenersi che l'indennità di maneggio denaro, sicuramente dovuta all'odierno appellato dal suo datore di lavoro, ha natura indennitaria in quanto volta a compensare un ulteriore impegno non strettamente legato alla prestazione fondamentale" (Corte d'appello di Genova n. 287/2020 del 12/01/2021).*

42. Alla luce di quanto accertato, va accertato il diritto del ricorrente al pagamento delle differenze retributive per la cui determinazione nel quantum si è resa necessaria la nomina di un CTU stante l'accoglimento parziale delle conclusioni del ricorso e l'assenza di conteggi separati in ordine alle singole pretese.

*Solidarietà ex art. 29 d.lgs. 276/2003*

43. In ordine a tutte le differenze retributive sopra specificate, per come verranno quantificate all'esito delle operazioni peritali, deve accertarsi la responsabilità solidale ex art. 29 d.lgs. 276/2003 di [REDACTED]. Al riguardo, è pacifica la sussistenza di un contratto di appalto tra [REDACTED]





quale ha affermato che "l'indennità sostitutiva di ferie non godute è assoggettabile a contribuzione previdenziale a norma dell'art. 12 della l. n. 153 del 1969, sia perché, essendo in rapporto di corrispettività con le prestazioni lavorative effettuate nel periodo di tempo che avrebbe dovuto essere dedicato al riposo, ha carattere retributivo e gode della garanzia prestata dall'art. 2126 c.c. a favore delle prestazioni effettuate con violazioni di norme posta a tutela del lavoratore sia perché un eventuale suo concorrente profilo risarcitorio – oggi pur escluso dal sopravvenuto art. 10 del d.lgs. n. 66 del 2003, come modificato dal d.lgs. n. 213 del 2004, in attuazione della direttiva n. 93/104/CE – non escluderebbe la riconducibilità all'ampia nozione di retribuzione imponibile delineata dal citato art. 12, costituendo essa comunque un'attribuzione patrimoniale riconosciuta a favore del lavoratore in dipendenza del rapporto di lavoro e non essendo ricompresa nella elencazione tassativa delle erogazioni escluse dalla contribuzione" (Cass. Civ., 29 maggio 2018, n. 13473)" (Tribunale Milano, est. Colosimo, 26/07/2018).

46. Quanto alle indebite trattenute, deve evidenziarsi come le stesse abbiano determinato una illegittima decurtazione del normale trattamento retributivo spettante al lavoratore e, pertanto, non vi è alcuna ragione per escludere tali somme dalla responsabilità solidale, trattandosi di un credito avente natura chiaramente retributiva.

47. Ogni statuizione in ordine alle spese di lite è riservata al definitivo.

Stante la complessità della controversia, visto l'art. 429 c.p.c., si riserva la motivazione a 60 giorni."

\*\*\*

2. Per la determinazione delle differenze retributive spettanti al ricorrente sulla base delle statuizioni sopra richiamate è stata disposta CTU contabile, nominando quale CTU la dott.ssa [REDACTED]. Al CTU è stato assegnato il seguente quesito: "Dica il CTU, letti gli atti di causa, letta la sentenza non definitiva dell'11 dicembre 2023, esaminati i documenti prodotti in giudizio, quali siano gli importi spettanti al ricorrente a titolo di differenze retributive sulla base di tali elementi:

## Decreto di liquidazione CTU n. cronol. 20123/2024 del 12/06/2024



- *trattamento economico complessivo previsto dal CCNL Logistica, Trasporto merci Spedizioni con riferimento al livello 5° per il periodo dal dal 3.10.2017 sino al 31.8.2018 nonché al livello 4° per il periodo dal 1.09.2018 al 31.7.2020;*

- *ore di lavoro straordinario conseguenti al seguente orario di lavoro: dalle 8 alle 20 da lunedì a sabato;*

- *scatti periodici di anzianità di cui all'art. 17 CCNL, trattamento economico di malattia e infortunio in misura piena ex art 63 CCNL; indennità di trasferta in misura di €21,80 per ogni giornata di effettivo lavoro ex art 62 CCNL, ratei di retribuzioni differite in misura piena, nonché TFR comprensivo di tutte le voci ex art. 37 CCNL".*

**3.** All'esito delle operazioni peritali, la CTU ha depositato la propria relazione svolta sulla base del quesito assegnato e tenuto conto di quanto accertato con la sentenza non definitiva sopra riportata. Nelle conclusioni di tale relazione è stato indicato un doppio conteggio, a seconda della computabilità o meno dell'incidenza del lavoro straordinario nel calcolo del TFR spettante. All'udienza di discussione, il procuratore di parte ricorrente ha dichiarato espressamente di aderire al conteggio formulato senza computare l'incidenza del TFR, non essendo oggetto di domanda e alla luce di quanto previsto dall'art. 37 CCNL; il procuratore di parte resistente ha dato atto di non avere osservazioni al riguardo.

**4.** Deve, pertanto, condividersi la conclusione contenuta nella relazione peritale che ha indicato le differenze retributive spettanti al ricorrente in una somma pari a € 60.994,51 (di cui € 1.737,37 a titolo di TFR, calcolato senza l'incidenza del lavoro straordinario). Della relazione peritale, infatti, si condividono, tanto le argomentazioni, quanto le conclusioni cui l'esperta è pervenuta con metodo corretto, immune da vizi logici o di qualsivoglia altra natura. Ritiene il Giudice, in particolare, che le conclusioni motivate cui è pervenuto il CTU nominato siano esaustive e basate su elementi obiettivi di giudizio e cognizioni di tipo specialistico. Del resto, anche le osservazioni presentate dal CTU di parte resistente appaiono adeguatamente prese in considerazione e, in parte, accolte nelle conclusioni. Si condivide, peraltro, la precisa



argomentazione utilizzata dal CTU per replicare sulla mancata considerazione degli importi percepiti a titolo di “premio di risultato” e “premio extra”, trattandosi effettivamente di importi di cui non è possibile accertare la natura e che comunque non hanno formato oggetto di deduzioni delle parti negli atti introduttivi.

5. In definitiva, la resistente va condannata a corrispondere in favore di parte ricorrente il complessivo importo lordo di euro €60.994,51 (di cui € 1.737,37 a titolo di TFR) oltre interessi e rivalutazione dalle singole scadenze (come indicate nei conteggi della CTU) al saldo.

6. La condanna al pagamento delle spese di lite segue la soccombenza e, pertanto, la resistente deve essere condannata al pagamento delle stesse liquidate come in dispositivo, con distrazione a favore del procuratore antistatario, tenuto conto del valore della controversia, delle fasi del giudizio e del pregio dell'attività svolta.

7. Le spese di CTU vanno poste definitivamente carico di parte resistente [REDACTED] e liquidate sulla base dei parametri di cui all'art. 2 D.M. 30 maggio 2002 (valori medi) in complessivi €2.586,67, oltre cassa previdenza, in favore della dott.ssa [REDACTED]. La sentenza è provvisoriamente esecutiva ex art. 431 c.p.c.

Sentenza esecutiva.

Stante la complessità della controversia, riserva a 60 giorni il termine per il deposito delle motivazioni.

**P.Q.M.**

**il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando in forza di quanto accertato con la sentenza non definitiva n. 4223/2023 emessa in data 11 dicembre 2023,**

1) condanna [REDACTED] al pagamento in favore del ricorrente della complessiva somma lorda di € 60.994,51 (di cui € 1.737,37 a titolo di TFR) oltre interessi e rivalutazione dalle singole scadenze al saldo;

2) condanna [REDACTED] alla rifusione delle spese di lite che liquida in complessivi €8.500,00 oltre I.V.A. e C.P.A, 15% spese generali e contributo unificato da distrarsi a favore del procuratore antistatario;

## Decreto di liquidazione n. cronol. 20123/2024 del 12/06/2024



3) pone le spese di CTU definitivamente a carico di [REDACTED] che liquida in complessivi €2.586,67, oltre cassa previdenza, in favore della dott.ssa [REDACTED].

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Fissa il termine di 60 giorni per il deposito della motivazione.

Milano, 30.5.2024

IL GIUDICE DEL LAVORO  
dott.ssa Eleonora Palmisani

PUBBLICAZIONE N. 27/05/2024 PUBBL. N. 12/05/2024  
CANCELLAZIONE N. 27/05/2024 PUBBL. N. 12/05/2024  
RG n. 9546/2024  
Decreto di liquidazione n. cronol. 20123/2024 del 12/06/2024  
Emblem of the Italian Republic  
3) pone le spese di CTU definitivamente a carico di [REDACTED] che liquida in complessivi €2.586,67, oltre cassa previdenza, in favore della dott.ssa [REDACTED].  
Sentenza provvisoriamente esecutiva.  
Fissa il termine di 60 giorni per il deposito della motivazione.  
Milano, 30.5.2024  
IL GIUDICE DEL LAVORO  
dott.ssa Eleonora Palmisani  
31

