



solo per i minimi tabellari e prevedeva invece una disciplina peggiorativa, inter alia, per il pagamento del lavoro straordinario, notturno, festivo con una maggiorazione fissa pari ad € 0,80/ora e l'esclusione di ore di permesso retribuito;

- che la Società non l'avrebbe iscritto al Fondo Fasiv previsto dall'art. 32 del CCNL, né gli avrebbe erogato l'indennità sostitutiva dell'iscrizione nella misura di € 30 mensili;

-che il rapporto di lavoro è poi cessato in data 31/12/2019.

-che con lettera del 14/7/2023 (doc. 6), denunciava l'illegittimità del trattamento retributivo minimo di cui al CCNL applicato al suo rapporto, in violazione dell'art 36 Cost., rivendicando il pagamento delle differenze retributive maturate per effetto del rivendicato trattamento retributivo minimo di cui al CCNL "Multiservizi".

Tutto ciò premesso ha chiesto l'accoglimento delle conclusioni di seguito riportate

Accertare e dichiarare che il trattamento retributivo minimo contrattuale corrisposto da [REDACTED] al ricorrente dal 1/4/2013 al 31/12/2019, corrispondente a quello previsto dal CCNL "Servizi Fiduciari" per i lavoratori inquadrati nel livello D, è violativo dei canoni di proporzionalità e sufficienza ex art., previa dichiarazione di nullità dell'art. 23 del CCNL "Servizi Fiduciari", disporre la disapplicazione dello stesso al rapporto di lavoro del ricorrente.

a. **Accertare e dichiarare** il diritto del ricorrente, in sostituzione del trattamento economico sub 1., al trattamento retributivo adeguato ex art. 36 Cost., da individuarsi, giuste mansioni svolte e settore commerciale: in via principale, in quello previsto dal CCNL Multiservizi per i lavoratori inquadrati nel II livello professionale;

b. in via subordinata, in quello previsto dal CCNL "Dipendenti da proprietari di fabbricati" per i lavoratori inquadrati nel livello D1;

c. in via di ulteriore subordine, nel diverso parametro che verrà ritenuto più idoneo a garantire nel caso di specie il rispetto dei parametri di cui all'art. 36 Cost.

d.

e. Per effetto delle declaratorie di cui ai punti 1 e 2 che precedono, **accertare e dichiarare** il diritto del ricorrente: in principale, previa declaratoria sub 2a, al pagamento dell'importo complessivo pari ad € 24.764,49 a titolo di differenze retributive, per i titoli analiticamente indicati nel presente ricorso e nell'allegato conteggio sub. 12;

f. in via subordinata, previa declaratoria sub 2b, al pagamento dell'importo complessivo pari ad € 28.184,55, per i titoli analiticamente indicati nel presente ricorso e nell'allegato conteggio sub. 13;

g. in via di ulteriore subordine, previa declaratoria sub 2c, del diverso importo che si chiede essere ammessi a riquantificare sulla base del parametro che verrà **principi di giusta retribuzione** di cui all'art. 36 Cost. e per l'effetto **condannare** [REDACTED], in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del sig. [REDACTED] dei predetti importi, oltre rivalutazione ed interessi dal dovuto al saldo.

1. **Accertare e dichiarare** il diritto del ricorrente al pagamento dell'importo complessivo pari ad € 3.455,10 a titolo di elemento distinto della retribuzione dovuto per effetto del mancato versamento aziendale al Fondo Fasiv del contributo mensile di cui all'art. 32 CCNL, e per l'effetto **condannare**





Sicuritalia Servizi Fiduciari Soc. Coop., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del sig. Ubertiello Vincenzo del predetto importo, o della maggiore o minor somma dovuta, oltre rivalutazione ed interessi dal dovuto al saldo.

2. *Con vittoria di spese e compensi professionali, oltre rimborso forfettario ex art. 2 Decreto 55/2014, da distrarsi in favore dei procuratori antistatari.*

Si è costituita in giudizio la società [REDACTED] chiedendo il rigetto del ricorso in quanto infondato in fatto e in diritto e ribadendo la correttezza del proprio operato.

In ogni caso ha eccepito la prescrizione di parte delle somme richieste e maturate anteriormente al luglio 2018 ed ha contestato i conteggi avversi.

Il giudice esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione, ritenuta la causa matura per la decisione allo stato degli atti, ha invitato le parti alla discussione decidendo come da dispositivo in calce riportato che è stato depositato telematicamente .

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso merita accoglimento nei limiti per le ragioni di seguito esposte.

Va premesso che la giurisprudenza, con indirizzo ormai consolidato, ha riconosciuto la portata precettiva dell'art. 36 Cost.

Secondo quanto affermato dalla Corte Costituzionale, quello al salario minimo costituzionale delineato nell'art. 36 Cost., integra un diritto subiettivo perfetto (sentenza n. 30/1960).

La giurisprudenza ha fatto ricorso alla contrattazione collettiva come parametro di riferimento, riempiendo di contenuti l'ampia formula della retribuzione proporzionata e sufficiente di cui all'art. 36 Cost.

Sul punto, da ultimo, si è espressa la S.C. (sez. lav., 2 ottobre 2023, n. 27713) 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.”

E' 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 la procedura ivi regolata per attribuire efficacia erga omnes della contrattazione collettiva, e neppure 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.”

I minimi tabellari contenuti nei contratti collettivi sono quindi stati presi come 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).

La Cassazione ha infatti chiarito 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).

Ciò premesso venendo alla disamina del CCNL Servizi Fiduciari, i lavoratori *full time* con mansioni di addetti agli accessi, sono inquadrati al liv. D, cui appartengono: “*i lavoratori, adibiti ad operazioni di media complessità, anche l'utilizzo di mezzi informatici per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. A titolo esemplificativo e non esaustivo: 1) Addetto all'attività per la custodia, la sorveglianza e la fruizione di siti ed immobili; ... 3) Addetto all'attività di controllo degli accessi, regolazione del flusso di persone e merci; ... 7) Addetto alle attività tecnico-organizzative per la custodia, la sorveglianza e la regolazione della fruizione dei siti ed immobili*”) e percepiscono una retribuzione lorda annua pari a € 12.090,00 (€ 930 mensili lordi), elevata ad € 12.350 lordi annui, sommando ulteriori € 20 che vengono corrisposti per 13 mensilità a titolo di anticipazione futuri aumenti contrattuali (AFAC).

Tale retribuzione è già stata ritenuta più volte dalla Corte d'appello (App. Milano, 29 giugno 2022, n. 579, n 580/23, e App. Milano 21 febbraio 2024 n. 1089) non proporzionata alla qualità e quantità del lavoro prestato dai lavoratori, né sufficiente a garantire agli stessi ed alle loro famiglie una esistenza libera e dignitosa.

In particolare la Corte di Appello nella sentenza 580/23 ha così osservato in ordine alla proporzionalità e sufficienza della retribuzione attribuita dal CCNL Servizi Fiduciari : “*diversamente da quanto opinato dalla società appellata, la circostanza che la retribuzione riconosciuta dal datore di lavoro CIVIS alla dipendente sia prevista da un CCNL, quale quello Servizi Fiduciari, sottoscritto da organizzazioni sindacali e datoriali di cui non è in contestazione la rappresentatività nel settore, non è di per sé sufficiente a far ritenere la misura di detta retribuzione sic et simpliciter conforme all'art. 36 Costituzione, ben potendo l'autorità giudiziaria dichiarare la nullità della clausola*





contrattuale del CCNL ove, sulla base di uno scrutinio improntato a particolare prudenza, risulti che detta retribuzione non sia proporzionata alla qualità e quantità del lavoro prestato, e/o insufficiente ad assicurare una esistenza libera e dignitosa al lavoratore.

Muovendo da tale premessa, il Collegio reputa di pervenire alla declaratoria di nullità dell'art. 23 CCNL Servizi Fiduciari, negata dal primo giudice, ritenendo tale conclusione oltre che frutto di una verifica consentita all'autorità giudiziaria, fondata sulle seguenti argomentazioni.

E' pacifico che, sulla base del CCNL Servizi Fiduciari, l'appellante, lavoratrice full time con mansioni di addetta al controllo accessi, fosse inquadrata al livello D (cui appartengono: "i lavoratori, adibiti ad operazioni di media complessità, anche l'utilizzo di mezzi informatici per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. A titolo esemplificativo e non esaustivo: 1) Addetto all'attività per la custodia, la sorveglianza e la fruizione di siti ed immobili; ... 3) Addetto all'attività di controllo degli accessi, regolazione del flusso di persone e merci; ... 7) Addetto alle attività tecnico-organizzative per la custodia, la sorveglianza e la regolazione della fruizione dei siti ed immobili") e percepisse da CIVIS spa una retribuzione lorda annua pari a euro 12.090,00 (euro 930 mensili lordi).

La Corte d'appello (App. Milano 5 giugno 2023 n. 653; 13 giugno 2022 n. 579; 21 febbraio 2024, n. 1089) in ordine alle previsioni dell'art. 23 del c.c.n.l. Servizi Fiduciari ha chiarito "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." (così App. Milano 13 giugno 2022 n. 579). Tale orientamento è stato confermato dalla giurisprudenza di legittimità (Cass., 10 ottobre 2023 n. 28321 e n. 28323; 2 ottobre 2023, n. 27711).

Nella formulazione di tale giudizio, ritiene il Collegio (sent. Citata) che il richiamo agli altri C.C.N.L. non ha lo scopo di affermare l'esistenza di un principio di parità di trattamento, ma serve a verificare l'adeguatezza della retribuzione: il divario, infatti, rispetto a quanto il lavoratore avrebbe percepito per lo svolgimento delle stesse mansioni, con lo stesso orario, in forza di altri contratti collettivi, è emblematico e idoneo a far cadere la presunzione di conformità all'articolo 36 Cost.

Nella sentenza qui richiamata la Corte di Appello compie in concreto l'operazione "sostitutiva", applicando il CCNL *Multiservizi*. La scelta di questo CCNL, anziché del CCNL Proprietari Fabbricati o CCNL Commercio, inevitabilmente frutto di una valutazione discrezionale, è quella ritenuta maggiormente ragionevole (App. Milano, 29 giugno 2022, n. 579; App. Milano 21 febbraio 2024 n. 1089).

Nel caso di specie operando un confronto tra le retribuzioni orarie corrisposte in applicazione dei c.c.n.l. *Multiservizi* e *Proprietari di Fabbricati* si evince che le stesse corrispondono a circa poco più e poco meno di 7 euro lordi, per un totale annuo di euro 24.764,49 (*Multiservizi*) e 28.184,55 (*Proprietari di fabbricati*).

In questo caso si è ritenuto ragionevole fare riferimento al CCNL proprietari fabbricati, infatti detto CCNL si applica proprio ai lavoratori che in termini generali vengono destinati ad attività di vigilanza e custodia anche in ambito commerciale, il che lo rende più specifico e coerente quanto al fine della comparazione con il CCNL Servizi Fiduciari.

Il lavoratore ha pertanto il diritto a percepire, ex art. 36 Cost., un trattamento retributivo che preveda una paga base annua parametrata a *tredici mensilità* della retribuzione spettante ad un lavoratore di pari anzianità di servizio, inquadrato al livello D1 CCNL Proprietari Fabbricati.

Conseguentemente, le somme dovute a tale titolo dovranno essere quantificate per sottrazione tra quanto dovuto in forza dell'odierno accertamento e quanto in concreto già erogato loro in applicazione dell'art. 23 CCNL Servizi Fiduciari.





Come già rilevato, l'operazione 'sostitutiva' svolta dal Tribunale è circoscritta all'individuazione della misura adeguata della retribuzione e quindi non incide su altri aspetti normativi del CCNL individuato contrattualmente come quello destinato a regolare il rapporto di lavoro (App. Milano 21 febbraio 2024 n. 1089). Tale CCNL, quindi, continuerà a disciplinare il rapporto di lavoro per ogni altra questione (per es., il calcolo degli straordinari).

Alla luce dei criteri sopra enunciati e tenendo conto dei conteggi sviluppati dal ricorrente, in quanto le contestazioni svolte da parte resistente non sono condivisibili dal momento che non è stato illustrato il metodo di calcolo.

Appare infatti corretto includere nella base di calcolo tutti gli istituti preso a parametro di riferimento il CCNL Proprietari fabbricati livello D1, nel periodo intercorrente dal 1.4.2013 al 31.12.2019, il ricorrente ha diritto alle differenze retributive rivendicate per l'effetto si condanna la società convenuta, a pagare al ricorrente la somma lorda di euro 28.144,55 il tutto con rivalutazione monetaria e interessi dal sorgere del credito al saldo.

La domanda è stata accolta integralmente in quanto l'eccezione di prescrizione è infondata.

Il giudicante, pur consapevole dei diversi orientamenti della giurisprudenza di merito, infatti, aderisce alla interpretazione secondo cui secondo cui "si deve prendere atto dell'entrata in vigore dal 18/7/12 della legge n. 92/12 che ha modificato la tutela reale di cui all'articolo 18 SL, prescrivendo, al comma cinque di tale norma, delle ipotesi nelle quali, anche a fronte di un licenziamento illegittimo, la tutela resta solo di tipo indennitario, senza possibilità di reintegrazione, in modo analogo che nella tutela obbligatoria (seppur con importi risarcitori maggiori).

Sicché, si deve ritenere che da tale data i lavoratori, pur dipendenti da azienda sottoposta all'articolo 18 SL, potessero incorrere - per la durata della relazione lavorativa - nel timore del recesso nel far valere le proprie ragioni, a fronte della diminuita resistenza della la propria stabilità (cfr. C. cost. n. 63 del 1966 che ha dichiarato la illegittimità costituzionale, in tal modo, dell'articolo 2948, n. 3, cc).

In tale ottica, del resto, costituisce già orientamento giurisprudenziale quello per cui "la decorrenza o meno della prescrizione in corso di rapporto va verificata con riguardo





al concreto atteggiarsi del medesimo in relazione alla effettiva esistenza di una situazione psicologica di "metus" del lavoratore e non già alla stregua della diversa normativa garantistica che avrebbe dovuto astrattamente regolare il rapporto, ove questo fosse stato pacificamente riconosciuto dalle parti fin dall'inizio come avente le modalità che il giudice, con un giudizio necessariamente "ex post", riconosce, applicando, quindi, la relativa disciplina legale" (cfr., ad es., Cass. Sentenza n. 23227 del 13/12/2004; Sentenza n. 20987 del 29/10/2004; Sentenza n. 11793 del 06/08/2002).

Così, avendo parte ricorrente formulato richieste a decorrere dall'anno 2013, ossia nel termine di cinque anni dall'entrata in vigore della menzionata legge n. 92 del 2012, si può ritenere che con riferimento a nessuna delle somme richieste da parte attorea sia maturata la prescrizione.

Deve essere accolta anche la seconda delle domande formulate dal ricorrente che ha chiesto che ai sensi dell'art.29 Parte Generale e art.32 Parte Speciale Servizi Fiduciari del CCNL Vigilanza dell'8/4/2013, gli venga corrisposto l'ulteriore importo lordo di € 30,00 mensili per tredici mensilità per ciascun anno di servizio.

Anche sotto questo profilo si intende dare continuità all'indirizzo già espresso da questo Tribunale che ha accolto la domanda.

Va premesso che l'art. 32 citato prevede che:

Per il personale adibito ai servizi fiduciari è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a 12 euro/mese, a partire dal 1° luglio 2013, per l'iscrizione al fondo F.A.S.I.V.

Le parti si danno atto che il contributo a carico dell'azienda è parte integrante del trattamento economico contrattuale, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle quote di cui al precedente comma sarà tenuta ad erogare un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 30 lordi mensili, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 23".

Secondo la tesi sostenuta da parte convenuta le somme le suddette sarebbero dovute solo nel caso in cui il lavoratore si è iscritto a tale fondo.

In altre parole il versamento sarebbe obbligatorio solo in quest'ultimo caso.

Tale tesi non convince per le ragioni già espresse dalla Corte d'appello di Milano con la sentenza numero 56/2019, che qui si richiama anche ai sensi dell'articolo 118 disposizioni di attuazione





I motivi di appello proposti, che stante la connessione possono essere congiuntamente trattati, non sono fondati.

Sostiene l'appellante che a causa della mancata iscrizione da parte del FASIV sino al maggio 2016 non poteva, prima di tale data, adempiere all'obbligazione che l'art. 32 cit. del C.C.N.L. poneva a suo carico quale datore di lavoro; ciò ha determinato una impossibilità dell'obbligazione principale ivi prevista ed una nullità della clausola prevista dal secondo comma come obbligazione subordinata/facoltativa a quella principale impossibile da realizzare.

In sostanza, ad avviso della società appellante, non può ritenersi sussistente alcuna posizione di inadempienza a lei imputabile stante l'impossibilità dell'adempimento a cui non può seguire alcuna penale; tutto al più, poteva essere condannata al pagamento della somma di 12 euro mensili e non a quella dei 30 euro mensili difettandone i presupposti.

Per tali ragioni ha dedotto la violazione dell'art. 1362 c.c. nonché la violazione dei principi in tema di presupposizione e di negozio complesso e di obbligazione facoltativa.

Le censure non colgono nel segno.

La norma contrattuale, oggetto di contenzioso tra le parti in causa, (art. 32) così prevede:

'Per il personale adibito ai servizi fiduciari è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a 12 Euro/mese, a partire

dal 1 luglio 2013, per l'iscrizione al fondo F.A.S.I.V..

Le parti si danno atto che il contributo a carico dell'azienda è parte integrante del trattamento economico contrattuale,

conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle quote di cui al precedente comma sarà tenuta ad erogare un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 30 lordi mensili, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 23'.

Il tenore letterale della norma è molto chiaro.

Le parti collettive stipulanti il contratto, pacificamente ritenute vincolate nei rapporti di lavoro de qua, hanno previsto a favore del lavoratore un aumento del trattamento economico contrattuale del dipendente tramite il versamento, da parte dell'azienda, del contributo di 12 euro mensili a carico del datore di lavoro per la iscrizione al fondo Fasiv con decorrenza dal 1.7.2013. E' vero che il fondo Fasiv ha provveduto alle iscrizioni solo





dal maggio 2016, ma ciò non incide sul diritto, a tutti gli effetti retributivo, costituito in capo al lavoratore.

La 'sanzione' prevista nel secondo comma della norma (...l'azienda che ometta il versamento delle quote di cui al precedente comma sarà tenuta ad erogare un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 30 lordi mensili,..) conferma la volontà delle parti contrattuali di incrementare la retribuzione del lavoratore per incentivare l'iscrizione al fondo di welfare integrativo permettendo ai dipendenti di un'impresa di beneficiare di una protezione assicurativa integrativa per coprire ciò che non è previsto dal sistema pubblico.

La questione posta dall'appellante circa la impossibilità di adempiere, la inoperatività della clausola, lo slittamento in avanti dei termini di adempimento e la nullità dell'obbligazione facoltativa non possono trovare corretta applicazione nella visuale per cui è causa ovvero quello del diritto vantato dai lavoratori appellati. Nei confronti di costoro la società appellante è inadempiente ed è obbligata a versare la somma, sottoforma di EDR, pari ad 30 euro mensili; tutti i rilievi formulati non hanno, però, alcun riflesso dal lato del lavoratore nei cui confronti l'appellante è tenuto alla diligenza ex art. 1176 c.c. al fine di soddisfare l'interesse del creditore all'esatto adempimento.

Il diritto del lavoratore è ben delineato e non suscettibile di alcuna retrocessione o posticipazione rispetto alla decorrenza prevista nella norma pattizia che diversamente argomentando si tradurrebbe di una clausola senza alcun valore la cui applicazione sarebbe lasciata alla discrezionalità dell'altra parte.

Alla luce delle considerazioni che precedono il ricorso deve essere accolto anche sotto questo secondo profilo e pertanto al ricorrente la somma di euro 3.455,10 come risultante dai conteggi indicati in ricorso.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo secondo i parametri minimi di cui al DM 55 2014.

P.Q.M

Il Tribunale di Milano definitivamente pronunciando nella causa n.r.g. 965 2024 così dispone:

accerta e dichiara il diritto del ricorrente a percepire un trattamento salariale non inferiore a quello previsto per i dipendenti da proprietari di fabbricati di livello D1, nel periodo intercorrente da 1.4.2013 al 31.12.2019;





condanna [REDACTED] a pagare al ricorrente la somma lorda di euro 28.184,55, a titolo di differenze retributive maturate nel suddetto periodo;

accerta e dichiara il diritto del ricorrente al pagamento dell'importo complessivo pari ad € 3.455,10 a titolo di elemento distinto della retribuzione dovuto per effetto del mancato versamento aziendale al Fondo Fasiv del contributo mensile di cui all'art. 32 CCNL, e per l'effetto condanna [REDACTED] al pagamento in favore del sig.

[REDACTED] del predetto importo;

il tutto con rivalutazione monetaria e interessi dal sorgere del credito al saldo;

condanna [REDACTED] al pagamento delle spese di lite in favore del ricorrente che liquida in euro 3.809,00 oltre Iva e c.p.a. e rimborso forfettario spese, da distrarsi a favore dei procuratori dichiaratisi antistatari.

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

30/01/2025

Il Giudice

Francesca Capelli

