

64/9

2020



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE DI ROMA  
2^ SEZIONE LAVORO**

Il giudice designato, dott. Ottavio Picozzi, all'udienza del 15 ottobre 2020 ha pronunciato la seguente sentenza contestuale ai sensi dell'art. 429, primo comma, c.p.c. nella causa iscritta al R.G.L. n. 20765/2019 promossa da:

**OPPORTUNITY JOB AGENZIA PER IL LAVORO S.p.A.**, in persona del legale rappresentante pro-tempore, elettivamente domiciliata in Roma, via del Corso n. 504, presso lo studio dell'avv. Victor Gennaro Matrone, che la rappresenta e difende giusta procura in calce al ricorso in opposizione a precetto;

**RICORRENTE OPPONENTE**

**CONTRO**

**FRANCA FRANCESCHI**, elettivamente domiciliata in Bologna, alla via S. Felice n. 6, presso lo studio degli avv.ti Stefania Mangione, Clelia Alleri e Francesco Pizzuti che la rappresentano e difendono come da procura allegata all'atto di precetto;

**RESISTENTE OPPOSTA**

**OGGETTO: opposizione a precetto - opposizione agli atti esecutivi**



*rappresentata e domiciliata, al pagamento delle differenze retributive portate nella diffida medesima o della diversa somma che dovesse risultare in corso di causa, ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 2099 c.c. e all'art. 36 della Costituzione, previa occorrendo CTU contabile, maggiorata di interessi al tasso legale e rivalutazione monetaria dal dovuto fino alla data di notifica del presente ricorso e di interessi al tasso di cui all'art. 1284, 4° comma, c.c. (come modif. dal D.L. 132/2014 conv. in L. 162/2014) dalla data della notifica al saldo. In tutti i casi, con condanna della opponente, come sopra rappresentata e domiciliata, alla refusione degli onorari di giudizio (oltre agli oneri di legge e spese generali) secondo i vigenti parametri professionali, da distrarsi in favore dei sottoscritti procuratori che si dichiara antistatari”.*

### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato L'11 giugno 2019 la società ( ..... )  
 L ..... conveniva in giudizio ..... proponendo opposizione al  
 precetto costituito dal Verbale di Diffida Accertativa per crediti patrimoniali n.  
 BO00001/2018-059 dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Bologna del 19 luglio  
 2018 per la complessiva somma di euro 2.227,98, di cui euro 2.031,00 per capitale  
 ed euro 196,98 per spese di precetto. Deduceva che essa società ricorrente aveva  
 ricevuto la notifica da parte di ..... nel predetto atto di precetto; che, a  
 detta del personale ispettivo in servizio presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di  
 Bologna, all'esito di un loro accertamento sarebbero emersi crediti patrimoniali, al  
 lordo delle ritenute di legge, a favore di I ..... per euro 734,00  
 relativamente al periodo 1 settembre 2016 – 31 dicembre 2016 e di Euro 1.297,00  
 per quello tra l'1 gennaio 2017 e il 28 febbraio 2017; che, quanto al merito della  
 contestazione sollevata dall'ITL, era stato contestato a essa .....  
 l'applicazione per la lavoratrice, somministrata alla Coop. a r.l. M.D.M., del  
 C.C.N.L. UNCI – CISAL, anziché del C.C.N.L. Pulizia – Piccola Industria, indicato

dall'Ufficio accertatore come quello stipulato dalle OO.SS. ritenute maggiormente rappresentative; che tale scostamento, secondo l'Ispettorato del Lavoro di Bologna, aveva generato la asserita rideterminazione della paga oraria in favore della lavoratrice, con tutte le maggiorazioni conseguenti e l'adeguamento del TFR; che, dallo specchio ricapitolativo inserito a pag. 12 del Verbale di Diffida accertativa del 19 luglio 2018 si evinceva che era stata contestata a essa società:

la corresponsione della paga oraria indicata di euro 5,20231, anziché quella, ritenuta invece adeguata dagli Ispettori, di euro 7,284/ora; che, tuttavia, l'accertamento effettuato e quindi il Verbale di Diffida Accertativa per crediti patrimoniali impugnato, doveva ritenersi carente nei presupposti, sia di fatto che di legge e regolamentari; che, infatti, quanto alla applicazione del C.C.N.L. Pulizia – Piccola Industria, anziché del C.C.N.L. UNCI – CISAL, nel caso di specie essa

era tenuta alla applicazione al rapporto di lavoro del C.C.N.L. a sua volta applicato dalla ( ) presso la quale ( ) era stata somministrata; che, come confermato anche dal Verbale Ispettivo impugnato, il C.C.N.L. UNCI rispettava tutti i criteri giurisprudenziali su cui si era basato in passato il concetto di maggiore rappresentatività ed adesso quello di maggiore rappresentatività comparata (numero di iscritti, presenza significativa sul territorio nazionale, pluricategorialità, intercategorialità, effettiva attività di autotutela condotta con continuità, sistematicità ed equilibrata diffusione), ed era certamente un contratto nazionale di settore (riconosciuto anche dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro); che doveva ritenersi legittima la scelta dalla società ( ), quindi di riflesso da essa ( ) operata nel pieno rispetto della sua libertà negoziale, di individuare il contratto collettivo da applicare al personale, tra i vari contratti collettivi di settore, non essendovi alcun obbligo contrario in tal senso e neppure alcun diverso criterio alla stregua del quale attribuire prevalenza all'uno o all'altro contratto collettivo; che la stessa ( ) aveva sottoscritto con essa ( ) un contratto di prestazione a tempo determinato dove si indicava chiaramente che la società utilizzatrice sarebbe stata la ( ), che

applicava il predetto C.C.N.L. – UNCI Multiservizi, con la specifica approvazione di una retribuzione oraria siccome prevista da tale C.C.N.L., accettata dalla lavoratrice; che nel vigente ordinamento del rapporto di lavoro subordinato, infatti, regolato da contratti collettivi di diritto comune, l'individuazione del contratto collettivo che regolava il rapporto andava fatta principalmente attraverso l'analisi della volontà delle parti (tale era anche l'interpretazione del Ministero del Lavoro), oltre che sulla base di espressa pattuizione di applicazione di un contratto collettivo determinato; che per quanto atteneva al livello della retribuzione trovava applicazione proprio l'art. 3 della Legge n. 142 del 2001, che disciplinava il *"Trattamento economico del socio lavoratore"* come di seguito riportato: *"Fermo restando quanto previsto dall'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300, 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"*; che nella norma non vi era alcun esplicito riferimento alla maggiore rappresentatività; che la libertà sindacale, riferita in particolare alla Cooperativa presso la quale era stata somministrata

di uniformarsi al C.C.N.L. UNCI anziché ad altri, era stata stabilita dall'art. 39 della Costituzione, che consentiva il pluralismo contrattuale, potendo coesistere distinti contratti collettivi nella medesima categoria che regolassero in modo differenziato i rapporti di lavoro degli aderenti alle rispettive organizzazioni stipulanti; che, peraltro, i contratti collettivi di lavoro citati dagli Ispettori non godevano di efficacia erga omnes ai sensi della Legge 14 luglio 1959, n. 741, per cui costituivano atti di natura negoziale e privatistica che si applicavano esclusivamente ai rapporti individuali intercorrenti tra soggetti che fossero entrambi iscritti alle associazioni stipulanti; che non vi era alcuna previsione normativa che consentisse al personale Ispettivo di decidere, arbitrariamente, quale fosse il C.C.N.L. applicabile al caso di specie, essendo allo stesso personale deferita, ex art. 7 del D.lgs. n. 124/2004, solo una attività di vigilanza sulla corretta applicazione dei contratti e accordi

collettivi di lavoro; che tale conclusione era stata recepita dallo stesso Ispettorato Nazionale del Lavoro, che nel mese di maggio 2019 aveva diramato la circolare n. 7/2019, con la quale era stato precisato che anche i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sottoscritti da sigle sindacali diverse dalla "Triplice" (CGIL, CISL, UIL) erano legittimi, validi e quindi pienamente applicabili; che, quanto alle differenze retributive pretese ed intimate con l'atto di precetto, il verbale Ispettivo, quale titolo azionato da \_\_\_\_\_, conteneva evidenti errori di valutazione, a prescindere in ogni caso dal C.C.N.L. ritenuto applicabile dall'ITL di Bologna; che, infatti, l'Ispettorato aveva individuato come base dei pagamenti effettuati da essa \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ la somma oraria di euro 5,20231, non tenendo in considerazione tutte le voci retributive specificate nei cedolini e costituenti parte integrante della retribuzione, soggetta a ritenute contributive; che come si evinceva dalle singole buste paga, infatti, erano state riconosciute in favore della lavoratrice sia la voce individuata come paga base per euro 5,20231 che quelle denominate "*una tantum*" (nei cedolini di ottobre, novembre e dicembre 2016) e "*integrazione*" (nei cedolini di gennaio e febbraio 2017), rispettivamente per ulteriori euro 1,30/ora ed euro 1,32/ora, per cui la retribuzione globale di fatto percepita dalla lavoratrice in costanza di rapporto da euro 5,20231/ora era passata rispettivamente ad euro 6,50231/ora e a euro 6,52231/ora, con uno scostamento minimo rispetto a quanto previsto secondo la prospettazione dell'Ispettorato, pari euro 7,284/ora; che il calcolo delle somme pretese ad integrazione per l'anno 2017, così come indicate nella tabella a pagina 1 del verbale di Diffida Accertativa, ed in particolare quelle per il mese di febbraio, quantificate in euro 827,00, erano frutto di un evidente errore; che, infatti, raffrontando il documento impugnato, per la parte in cui identificava una differenza di paga oraria in favore della lavoratrice di euro 2,08169, con la busta paga di febbraio 2017 che riportava un monte ore lavorate nella misura di 87, l'Ispettorato avrebbe potuto riconoscere alla lavoratrice al più una somma per differenza di soli euro 181,10703 (2,08169 x 87) e non quella invece riportata, di euro 827, ottenibile solo laddove si fossero riconosciute differenze retributive

rapportate a circa 400 ore per il solo mese di febbraio (euro 827,00 : euro 2,08169/ora = oltre 397 ore ); che anche il calcolo del TFR indicato come dovuto a per differenza, quantificato in complessivi euro 314,0136, era errato a seguito di una frammentaria lettura delle buste paga da parte del personale ispettivo, che non si era avveduto del fatto che con la busta paga di febbraio 2017 erano state calcolate, e pagate, complessivamente somme per euro 334,25 a titolo di TFR e non già solamente l'importo di euro 127,25 indicato dall'Ente Ispettivo; che, in particolare, l'Ispettorato aveva tenuto conto solamente della voce corrisposta quale "*TFR maturato nell'anno*" e non anche di quelle altresì liquidate nel medesimo documento come "*TFR Ind. Fine rapp.*" e "*TFR Rivalutazione Fondo*", per ulteriori euro 207,00 complessivi; che ciò risultava anche dalla allegata Certificazione Unica di cui all'art. 4 commi 6 - ter e 6 - quater del D.P.R. n. 322/98 - cd. CUD - relativo all'anno 2017, dove alle pagg.ne 4 e 5 si dava atto che il TFR maturato e rimasto in azienda era pari a euro 323,88 e non quindi nella misura indicata dall'Ispettorato di soli euro 127,25; che essa società datrice di lavoro si trovava esposta a un titolo esecutivo, quale il Verbale di Diffida, formatosi senza la sua partecipazione consensuale e senza che avesse avuto la possibilità di difendersi dinanzi all'Autorità Giudiziaria, per cui l'opposizione al precetto era la sede nella quale il destinatario della diffida non solo poteva far valere le proprie ragioni, ma anche ottenere la sospensione dell'efficacia esecutiva del titolo, potendo così proporre motivi di opposizione concernenti il merito della pretesa in ossequio al diritto di difesa di cui all'art. 24 della Costituzione; che doveva essere disposta la sospensione dell'efficacia esecutiva del titolo, atteso il fumus riconducibile ai motivi di opposizione indicati e considerato il concreto pericolo di una azione esecutiva non solo minacciata ma già tentata, attraverso la notifica di un pignoramento mobiliare, seppur risultato infruttuoso. Concludeva come in epigrafe.

Si costituiva contestando le avverse deduzioni eccependo in via preliminare la tardività e inammissibilità del ricorso in opposizione, in quanto l'atto di precetto oggetto dell'opposizione era stato notificato il 5 aprile 2019 alla società

opponente che aveva ricevuto la notifica l'11 aprile 2019, come risultava dalla cartolina di ricevimento in atti e il ricorso in opposizione era stato depositato l'11 giugno 2019 e, quindi, tardivamente rispetto al termine di decadenza di 20 giorni dalla notifica, di cui all'art. 615 c.p.c.. Inoltre, sotto altro profilo, eccepiva l'inammissibilità del ricorso introduttivo del giudizio, in quanto, come affermato dalla controparte, l'opposta aveva già iniziato l'esecuzione sulla base del titolo in contestazione, tentando un pignoramento mobiliare in data 20 maggio 2019, per cui, essendo l'esecuzione già iniziata, ai sensi dell'art. 615, comma 2° c.p.c., la società [redacted] avrebbe dovuto proporre opposizione davanti al giudice dell'esecuzione e non davanti al Tribunale del Lavoro, opposizione, peraltro, dalla quale sarebbe comunque ormai decaduta. Eccepiva, altresì, l'incompetenza territoriale del Giudice adito poiché, con l'atto di precetto notificato e la procura al medesimo allegata, essa opposta aveva eletto domicilio presso lo studio dei procuratori in via San Felice n. 6 a Bologna, ovvero nel Comune, in cui ai sensi dell'art. 480 c.p.c. aveva sede il giudice competente per l'esecuzione per esservi in detto comune beni appartenenti all'esecutato ed, essendovi stata l'elezione di domicilio, non operava il secondo criterio previsto dalla citata norma ovvero quello del luogo in cui il precetto era stato notificato, per cui doveva essere dichiarata l'incompetenza territoriale del giudice adito a favore del Tribunale di Bologna, ai sensi degli artt. 480, 615 - 617 e 27 c.p.c.. Eccepiva, infine, che l'opponente non aveva né promosso il tentativo di conciliazione presso la direzione provinciale del lavoro, ai sensi dell'art. 12, comma 2 d.lgs. 124/2004, né il ricorso avanti al Comitato regionale per i rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 12 sopra menzionato e dell'art. 17 d.lgs. 124/2004. Nel merito deduceva che contrariamente a quanto sostenuto dalla controparte non vi era stata nella fattispecie, da parte dell'Ispettorato bolognese, alcuna violazione del principio di libertà sindacale né tantomeno alcuna estensione erga omnes dell'efficacia della contrattazione collettiva, in quanto era stato soltanto applicato l'art. 36 della Costituzione, secondo la giurisprudenza e in particolare, da ultimo, in base alla sentenza della Corte

Costituzionale n. 51/2015; che il credito di essa opposta, infatti, derivava dall'illegittima applicazione dei minimi salariali del C.C.N.L. UNCI, in luogo di quelli riconosciuti dal C.C.N.L. sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative (ovvero il C.C.N.L. pulizia sottoscritto da FISE, PSL, AGCI, Unionservizi Confapi, da un lato, e FILCAMS-CGIL, UIL- trasporti e FISCASCAT - CISL, dall'altro); che la disparità di trattamento economico come risultante anche dalla diffida accertativa era sensibile in quanto la differenza sulla paga oraria riconosciuta al lavoratore dal C.C.N.L. UNCI, era pari a oltre euro 2,00 in meno rispetto a quella del C.C.N.L. sottoscritto dalle "Confederazioni storiche"; che, a fronte dell'identità dei settori merceologici di riferimento dei due C.C.N.L., tale differenza in peius era del tutto ingiustificata; che come rilevato, con riferimento proprio al C.C.N.L. UNCI, dalla giurisprudenza di merito, tale differenza (in peius) del trattamento retributivo previsto dal C.C.N.L. UNCI - CNAI applicato non permetteva di considerare lo stesso rispettoso dell'art. 36 Cost., anche avendo riguardo alle specifiche norme che disciplinavano lo statuto economico del socio-lavoratore per cui doveva quindi essere riconosciuta al ricorrente la differenza retributiva derivante dall'applicazione del C.C.N.L. sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative; che, sempre secondo la giurisprudenza, l'art. 39 della Costituzione garantiva la piena libertà sindacale, ma ciò non poteva avvenire in contrasto con il diritto del singolo, intangibile da qualunque organizzazione sindacale di percepire la giusta retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost.; che, inoltre, secondo la giurisprudenza di legittimità, il datore di lavoro, nel corrispondere la retribuzione ai propri dipendenti, non poteva scendere al di sotto di un livello minimo, a pena di incorrere nella violazione della disposizione posta dall'art. 36, comma 1 della Costituzione, la cui valenza direttamente precettiva faceva sì che l'accordo delle parti fosse sostituito di diritto con il minimo tabellare previsto dai contratti collettivi firmati dai sindacati comparativamente o maggiormente più rappresentativi; che la retribuzione non si poteva considerare conforme all'art. 36 Cost. solo perché contenuta e prevista in un contratto collettivo

a scapito dei diritti dei lavoratori; che l'art. 36 Cost. garantiva la parità di trattamento a livello nazionale a proposito dei minimi retributivi e si imponeva su qualunque, diversa decisione dell'impresa, in ordine alle sue strategie di relazioni industriali; che secondo la giurisprudenza alla stregua dell'art. 36, primo comma, della Costituzione il lavoratore aveva diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa, per cui, ove la retribuzione prevista nel contratto di lavoro, individuale o collettivo, risultasse inferiore a questa soglia minima, la clausola contrattuale era nulla e, in applicazione del principio di conservazione, espresso nell'art. 1419, secondo comma, cod. civ., il giudice adeguava la retribuzione secondo i criteri dell'art. 36, con valutazione discrezionale; che il precetto dell'art. 36 della Costituzione in tema di retribuzione sufficiente era utilizzabile anche in presenza di contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro, ove il trattamento retributivo dei medesimi previsto fosse inadeguato al precetto suddetto, per non essere le tariffe corrispondenti alle reali condizioni del mercato del lavoro; che in tal senso si era espressa anche la sentenza della Corte Costituzionale n. 51/2015 (intervenuta proprio su un caso di applicazione ad alcuni soci lavoratori del C.C.N.L. UNCI); che anche la legislazione in materia di lavoro degli ultimi anni - quanto meno in materia di selezione del C.C.N.L. applicabile - era nel senso di confermare i C.C.N.L. sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative quali strumenti idonei ad arginare il dumping salariale e a tutelare le condizioni di lavoro dei dipendenti come l'art. 51 d.lgs. 51/2015, gli artt. 502 e 303 del d.lgs. 50/2016 (nuovo c.d. codice appalti), la legge della Regione Emilia - Romagna n. 18/20164 nonché le indicazioni del Ministero del Lavoro; che l'opponente non aveva dedotto né allegato alcun elemento probatorio a fondamento dell'asserita natura di organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative con riguardo a quelle che avevano sottoscritto il C.C.N.L. di cui invocava l'applicazione, offerta di prova da cui peraltro era decaduta; che, con riguardo alle OO.SS. c.d. storiche che avevano sottoscritto il C.C.N.L. il cui trattamento economico era stato posto alla base della diffida

accertativa oggetto di causa, i dati degli iscritti CGIL, CISL e UIL a livello nazionale da ultimo rilevati, erano pari a 11.785.897 lavoratori, di cui 5,5 milioni di iscritti la sola CGIL; che, anche nel settore di riferimento (pulizie), sulla base degli iscritti le predette confederazioni erano i sindacati comparativamente più rappresentativi; che la sola FILCAMS-CGIL contava 432.193 iscritti; FISASCAT 366.899 e UILTRASPORTI 127.043; che, con riferimento al C.C.N.L. applicato dalla opponente, quand'anche ci si fosse voluti attenere ai soli dati forniti della stessa Cisl, tale Organizzazione sindacale vantava, in Italia, un numero di iscritti pari a circa 1.700.000, distribuiti tra le varie categorie; che, peraltro tale organizzazione sindacale era l'unica ad avere sottoscritto il C.C.N.L. applicato dalla opponente, sebbene nel contratto fossero indicate più categorie, mentre dal lato datoriale il contratto risultava firmato da due sole O.S. (UNCI e ANPIT); che la qualifica di sindacati comparativamente più rappresentativi, nel confronto tra CGIL-CISL e UIL da un lato e Cisl dell'altro, doveva essere riconosciuta alle prime e non alla seconda, sia a livello nazionale che di categoria; che la Opportunity job non era tenuta ad applicare il trattamento economico riconosciuto dalla cooperativa utilizzatrice, laddove quel trattamento risultava - come nel caso di specie - illegittimo; che, peraltro, contrariamente a quanto affermato dall'opponente, nel contratto di lavoro di essa opposta non era affatto esplicitato che il C.C.N.L. applicato sarebbe stato quello dell'UNCI.; che nel contratto di somministrazione a termine prodotto dall'opponente era, invece, riportata solo la generica dicitura "Multiservizi", senza alcuna ulteriore indicazione; che, inoltre, sempre diversamente da quanto affermato dalla società opponente, essa opposta non era socia lavoratrice della cooperativa, ma lavoratrice utilizzata dalla medesima con contratto di somministrazione a termine, per cui non poteva essere soggetta all'applicazione del regolamento della cooperativa; che, del resto, anche per i soci di cooperativa la previsione regolamentare non poteva essere in violazione di legge; che, inoltre, nel citare le norme che disciplinavano la condizione del socio lavoratore, la controparte aveva ommesso di menzionare l'art. 7, comma 4 del D.L. n. 248 del 2007, convertito in

Legge n. 31 del 2008 che disponeva quanto segue: *"Fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi della L. 3 aprile 2001, n. 142, art. 3, comma 1, 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"*; che l'ispettorato aveva proceduto alla comparazione dei minimi contrattuali dei due C.C.N.L. (comprensivo del trattamento previsto dall'accordo provinciale Bologna); che, quanto all'importo relativo al mese di febbraio per euro 827,00, l'opponente aveva omesso di considerare che, nella quantificazione di tale importo, vi era il predetto accordo provinciale; che, inoltre, trattandosi del prospetto paga a chiusura del rapporto di lavoro vi erano le differenze anche sul TFR e sulle spettanze di fine rapporto; che, con riguardo, infine, agli importi a titolo di TFR, invece, effettivamente l'importo corrisposto alla lavoratrice, come risultante dal CUD, era di euro 323,88 (senza computare gli importi corrisposti a titolo di rivalutazione sul TFR, trattandosi di credito accessorio), ma non di euro 334,25 come indicato in ricorso; che, quindi, la differenza retributiva su tale credito ammontava quindi a euro 117,38; che, peraltro, sempre diversamente da quanto sostenuto dall'opponente, l'autorità amministrativa era più volte intervenuta sul tema oggetto della presente controversia (Circ. INL, n. 3/2018, volta a sollecitare indagini ispettive sull'applicazione di contratti collettivi non sottoscritti da OO.C.R. (organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative), per evitare che le imprese potessero illegittimamente fruire dei benefici economici e normativi che derivano dall'applicazione dei contratti del sistema «confederale»; Circ. INL, n. 4/2018, che sollecitava indagini ispettive in relazione alla creazione di Enti bilaterali da parte di contratti collettivi non sottoscritti da OO.C.R. e all'illegittimo esercizio delle attività previste dal D. Lgs. n. 276/2003 (nello specifico la certificazione dei contratti di

lavoro e di appalto); Nota prot. Min. lav. 24 maggio 2016, n. 10599, sollecitata dall'ANASFiM per il settore del marketing operativo; Nota Min. lav. – DG delle Relazioni industriali e dei rapporti di lavoro – Divisione IV Diritti sindacali, rappresentatività, contrattazione collettiva e costo del lavoro trasmessa il 2 luglio 2015 (su richiesta di chiarimenti da parte del Cons. St., Sez. III, 13 ottobre 2015, n. 4699, con la quale si davano chiarimenti circa l'elaborazione e l'aggiornamento delle tabelle ministeriali di determinazione del costo del lavoro per gli appalti pubblici e circa l'esclusione, dal D.M. 10 giugno 2013 (di approvazione delle tabelle), del C.C.N.L. 27 giugno 2012 fra CNAI e UCICT, da un lato, e Fismic-Confasal e Filcom-Fismic, dall'altro); che, quanto alla sospensione della provvisoria esecuzione, l'opponente non aveva svolto alcuna specifica allegazione o contestazione sulla mancata sussistenza del pericolo di grave pregiudizio, giustificata, nel caso di specie, dalla natura alimentare dei crediti di lavoro, né sui gravi motivi che avrebbero legittimato la sospensione della provvisoria esecuzione del titolo; che in ragione della infondatezza dell'opposizione proposta, non supportata da alcuna valida ragione tale da far ritenere compromessa la condizione economica e patrimoniale della società, non potevano ritenersi esistenti i "gravi motivi" affinché venisse sospesa la provvisoria esecuzione del titolo esecutivo e/o affinché venisse disposta la cauzione. Concludeva come sopra trascritto.

Così instaurato il contraddittorio, sulla base documentazione in atti, la causa veniva decisa alla odierna udienza con la presente sentenza contestuale ai sensi dell'art. 429, primo comma, c.p.c. di cui viene data lettura.

### MOTIVI DELLA DECISIONE

L'opposizione è solo parzialmente fondata e pertanto può essere accolta soltanto per quanto di ragione. Preliminarmente deve essere esaminata l'eccezione di

incompetenza territoriale tempestivamente sollevata dalla parte opposta. Quest'ultima, ha sottolineato che nell'atto di precetto ha inserito l'elezione di domicilio in Bologna, presso lo studio dei suoi difensori; pertanto a norma dell'art. 480 c.p.c., il giudice competente per l'esecuzione forzata, nonché per l'opposizione al precetto, l'esecuzione e agli atti esecutivi era da individuare nel Tribunale di Bologna. Ha aggiunto che l'elezione di domicilio era stata fatta correttamente, nel rispetto dell'art. 26 c.p.c., - che individua il giudice competente per l'esecuzione forzata - in quanto nel Comune di Bologna - circondario del Tribunale di Bologna - si trovavano beni di proprietà della società debitrice. L'opponente ha contestato la fondatezza dell'altrui eccezione, rilevando che nella fattispecie il luogo di competenza del giudice dell'esecuzione coincideva con il luogo in cui la società *\_\_\_\_\_* aveva la propria sede legale, cioè Roma, evidenziando, altresì, che *\_\_\_\_\_* aveva intentato nei suoi confronti un pignoramento rivolgendosi specificamente proprio all'Ufficio UNEP di Roma e non a quello di Bologna. Va premesso che, a norma dell'art. 38 c.p.c., la questione della competenza territoriale deve essere risolta sulla base degli elementi che il giudice può verificare attraverso gli atti di causa e, quando sia reso necessario, assunte sommarie informazioni. Ed invero in proposito la Suprema Corte ha avuto occasione di chiarire che *"L'eccezione d'incompetenza territoriale da parte del convenuto non introduce nel processo un tema che necessiti d'istruzione con possibilità di prove costituenti, ma va decisa sulla base delle risultanze processuali disponibili, dovendosi tenere distinte le questioni concernenti il merito della causa, da decidersi all'esito dell'istruzione probatoria, da quelle relative alla competenza da decidersi allo stato degli atti"* (Cass. civ., Sez. 3<sup>a</sup>, Ordinanza n. 15348 del 12 luglio 2011) *"L'eccezione di incompetenza territoriale da parte del convenuto non introduce nel processo un tema che necessiti di istruzione con possibilità di assunzione di prove costituenti, ma va decisa sulla base delle prove costituite già acquisite agli atti, senza che possa indurre a diverse conclusioni il riferimento del novellato art. 38 c.p.c., a*

*"sommarie informazioni" eventualmente da assumersi da parte del giudice, posto che tale riferimento va inteso come limitato a chiarire il contenuto delle prove costituite o comunque ad accertare circostanze agevolmente rilevabili o documentabili. (Nella specie, nel regolare la competenza con riferimento alla richiesta di un decreto ingiuntivo per una somma determinata, costituente il corrispettivo di una fornitura, la S.C. ha rilevato che il "forum destinatae solutionis" era, ai sensi dell'art. 1182 c.c., comma 3, identificabile con il domicilio del creditore)" (Cass. civ., Sez. 3<sup>a</sup>, Ordinanza, n. 12455 del 21 maggio 2010)* Per quanto riguarda l'interpretazione dell'articolo 480 c.p.c, la Corte Costituzionale ha evidenziato quanto segue: " ... Il legislatore ha tuttavia ritenuto opportuno richiedere che il precetto contenga la dichiarazione di residenza o la elezione di domicilio laddove ha sede il giudice competente per l'esecuzione; predeterminandosi così nel precetto il luogo della minacciata esecuzione, ancorché tale indicazione non sia richiesta a pena di nullità, né sia definitivamente vincolante. Oggetto della norma è appunto quello di consentire al debitore di individuare il giudice territorialmente competente al fine della notificazione al creditore della opposizione al precetto che egli intenda proporre prima dell'effettivo inizio della esecuzione: essa consente bensì alla parte istante di indicare il luogo della esecuzione, qualora il debitore possieda una pluralità di beni mobili o immobili, siti in luoghi diversi, ma non rimette al suo arbitrio la determinazione del foro dell'esecuzione, perché il giudice competente non può essere se non quello di un luogo in cui sia consentito dalla legge di procedere a pignoramento, e trattasi di competenza territoriale inderogabilmente stabilita dalla legge. Si deve ricordare a questo riguardo che il creditore non può proporsi di procedere a pignoramento mobiliare presso il debitore se non nella casa dello stesso o negli altri luoghi a lui appartenenti, giusta le puntuali disposizioni dell'art. 513 c.p.c., che disciplinano la ricerca delle cose da pignorare, e che incertezze non sono possibili nemmeno per il pignoramento immobiliare (art. 555 c.p.c.), o per il pignoramento presso terzi di cose mobili del debitore (art. 543

*c.p.c.). Occorre qui precisare il significato della formula usata dal legislatore nel prescrivere che il precetto deve contenere la dichiarazione di residenza o l'elezione di domicilio della parte istante nel comune in cui ha sede il giudice competente per la esecuzione. La dichiarazione di residenza è ovviamente prevista con riguardo alla eventualità che la parte istante abbia la propria residenza in quel comune, nel quale, altrimenti, è tenuta ad eleggere domicilio: su questo punto ogni possibile dubbio è escluso tanto dai lavori preparatori del nuovo codice di procedura civile, quanto dalle disposizioni del codice precedente, da cui è derivata la formulazione dell'art. 480, comma 3, (cfr. artt. 563 e segg. c.p.c., del 1865)... Ritiene la Corte che la norma denunciata debba essere interpretata nel significato proprio delle parole e secondo la chiara intenzione del legislatore: il quale ha precisamente stabilito che la parte istante debba eleggere domicilio, ove già non vi abbia residenza, laddove "ha sede il giudice competente per la esecuzione". Per la inosservanza di questa disposizione, lo stesso art. 480, comma 3, nella seconda parte, commina puntuale sanzione, disponendo che "in mancanza le opposizioni al precetto si propongono davanti al giudice del luogo in cui è stato notificato, e le notificazioni alla parte istante si fanno presso la cancelleria del giudice stesso". Nella ipotesi prospettata dalle ordinanze di rinvio, che il creditore "dichiari una residenza o elegga un domicilio non aventi nessun collegamento con il luogo ove sono i beni da espropriare, ed ove quindi si procederà poi in concreto alla esecuzione", ritiene la Corte che la legge assicuri al debitore precettato un sicuro rimedio correttivo, qualora intenda proporre opposizione prima dell'inizio dell'esecuzione. Egli avrà infatti, la possibilità di controllare immediatamente con sicurezza un'eventuale violazione della competenza per territorio, quale stabilita inderogabilmente dall'art. 26 c.p.c., comma 1; e quindi, in mancanza della dichiarazione di residenza o della elezione di domicilio presso la sede del giudice competente, (ossia del giudice di un luogo in cui sia dalla legge consentito il pignoramento, a norma degli artt. 513, 543 e 555 c.p.c.), avrà la facoltà di proporre opposizione -*

*ai sensi dell'art. 615, comma 1, come dell'art. 617, comma 1, - davanti al giudice del luogo in cui il precetto gli fu notificato, cioè di regola davanti al giudice del luogo in cui ha la residenza o il domicilio. Ciò in base non solo all'art. 480, comma 3, ma anche all'espresso disposto dell'art. 27 c.p.c., che per le cause di opposizione dichiara competente il giudice del luogo dell'esecuzione, salva la disposizione dell'art. 480, comma 3, ossia salva precisamente la disposizione contenuta nella seconda parte del terzo comma." (Corte Costituzionale n. 84/1973). Nella predetta sentenza sopra la Corte Costituzionale ha affermato che, secondo quanto risulta inequivocabilmente dal testo dell'art. 480 c.p.c., l'elezione di domicilio deve avvenire presso il giudice competente per l'esecuzione forzata, e non nel comune ove si trovano i beni sui quali si procederà ad esecuzione forzata. In proposito la Corte di Cassazione ha ripetutamente affermato che, nell'ipotesi in cui il debitore non possieda beni nel circondario del Tribunale ove il creditore ha eletto domicilio, il debitore possa proporre opposizione al precetto, all'esecuzione o agli atti esecutivi presso il giudice del luogo in cui l'atto di precetto gli è stato notificato, ignorando la diversa elezione di domicilio fatta dal creditore. In tal caso dovrà essere il creditore a eccepire la incompetenza territoriale del giudice presso il quale l'opposizione è stata incardinata, dimostrando che egli ha eletto domicilio nel comune ove ha sede l'ufficio del giudice competente per l'esecuzione forzata, cioè il giudice nel cui ambito territoriale si trovano beni o risiedono terzi debitori sui quali può essere eseguita l'esecuzione forzata: "Il Comune nel quale il creditore, con l'atto di precetto, abbia dichiarato la propria residenza od eletto il proprio domicilio, ai sensi dell'art. 480 c.p.c., comma 3, deve ritenersi coincidente con quello in cui ha sede il giudice dell'esecuzione, e, pertanto, vale a determinare la competenza territoriale sull'opposizione al precetto medesimo proposta prima dell'instaurazione del procedimento esecutivo (art. 26 e 27 c.p.c.), mentre l'eventuale contestazione di detta coincidenza (per non esservi in quel Comune beni appartenenti all'esecutando, né la residenza del debitore di quest'ultimo), può essere sollevata soltanto dall'opponente, al fine di*

*invocare la competenza del diverso giudice del luogo in cui è stato notificato il precetto, e non anche dallo stesso creditore, che resta vincolato alla suddetta dichiarazione od elezione” (Cass. civ., Sez. 3<sup>^</sup>, Sentenza, n. 13219 del 31 maggio 2010). Inoltre “In tema di foro relativo all’opposizione a precetto, l’art. 480 c.p.c., comma 3, attribuisce alla parte che intende promuovere l’esecuzione forzata una facoltà, consistente nel dichiarare la propria residenza o nell’eleggere domicilio, ma, nel contempo, le impone l’onere di scegliere come tale uno tra i possibili luoghi dell’esecuzione. Pertanto, se la parte istante elegge domicilio in un comune in cui il debitore della prestazione pecuniaria da realizzarsi coattivamente non possiede beni, od in cui non risiede un terzo “debitor debitoris”, l’elezione di domicilio resta priva di effetti ed il debitore può proporre l’opposizione a precetto davanti al giudice del luogo nel quale gli è stato notificato il precetto stesso, essendo onere del creditore dimostrare, nel relativo giudizio, che nel comune nel quale egli ha eletto domicilio sarebbe stato possibile sottoporre a pignoramento beni o crediti del debitore” (Cass. civ., Sez. 3<sup>^</sup>, Sentenza, n. 9670 dell’11 aprile 2008 e nello stesso senso Cass. civ., Sez. 3<sup>^</sup>, Sentenza, n. 16649 del 9 agosto 2016) e ancora “In tema di foro relativo all’esecuzione a precetto, affinché non operi il criterio sussidiario di cui all’art. 480 c.p.c., comma 3, occorre che l’elezione di domicilio del creditore istante, contenuta nel precetto, sia fatta nel comune in cui ha sede il giudice che sarà competente per l’esecuzione in ragione del luogo in cui si trovano cose del debitore della prestazione pecuniaria da realizzarsi coattivamente o in cui risiede il terzo “debitor debitoris”; ove ciò non sia, l’elezione di domicilio resta priva di effetti ed il debitore può proporre l’opposizione a precetto davanti al giudice del luogo nel quale gli è stato notificato il precetto stesso, essendo onere del creditore dimostrare, nel relativo giudizio, che nel comune nel quale egli ha eletto domicilio sarebbe stato possibile sottoporre a pignoramento beni o crediti del debitore” (Cass. Civ., Sez. 3<sup>^</sup>, Sentenza, n. 8588 del 14 giugno 2002). Alla stregua di tali principi, non avendo l’opposta dimostrato, a fronte della proposizione dell’opposizione a precetto*

davanti al giudice del luogo nel quale è stato notificato il precetto, che la società  
 ..... sia proprietaria di immobili o altri  
 beni sottoponibili a pignoramento siti nel Comune di Bologna, non può che  
 affermarsi la competenza territoriale di questo giudice.

Con riferimento alla tardività e inammissibilità del ricorso in opposizione eccepita da  
 ..... premesso che è facoltà del giudice qualificare l'azione  
 proposta come opposizione all'esecuzione o agli atti esecutivi, indipendentemente  
 dalla qualifica che è stata data dalla parte (cfr. Cass. Civ., Sez. 3<sup>^</sup>, Sentenza, n.  
 964 del 22 gennaio 2003; Cass. Civ., Sez. 3<sup>^</sup>, Sentenza, n. 9200 del 6 luglio 2001,  
 Cass. Civ., Sez. 3<sup>^</sup>, Sentenza, n. 3400 dell'8 marzo 2001), si deve rilevare che il  
 motivo di opposizione diretto a contestare il diritto di procedere ad esecuzione  
 forzata nei confronti della opponente integra un'opposizione all'esecuzione per cui  
 non si pone il problema della tardività della proposizione del ricorso.

Neppure può ritenersi fondata l'ulteriore eccezione formulata dall'opposta di  
 inammissibilità del ricorso, perché proposto davanti al giudice del lavoro e non  
 davanti al giudice dell'esecuzione, in considerazione del fatto che l'esecuzione al  
 momento dell'introduzione del presente giudizio sarebbe stata pendente poiché  
 ..... aveva in precedenza iniziato un pignoramento nei confronti della  
 società resistente. Tuttavia, tale pignoramento ha avuto esito negativo come risulta  
 dalla documentazione versata in atti (cfr. doc n. 5 del fascicolo di parte ricorrente).  
 Pertanto, l'esecuzione non può ritenersi iniziata precedentemente all'instaurazione  
 del presente giudizio in quanto il pignoramento è risultato negativo con  
 conseguente mancato inizio dell'espropriazione forzata (cfr. Cass. Civ., Sez. 3<sup>^</sup>,  
 Sentenza, n. 8298 del 12 aprile 2011). In conseguenza di ciò, sussistendo la  
 competenza per materia di questo giudice, correttamente la societ

..... ha proposto il presente il giudizio davanti al  
 giudice del lavoro ai sensi dell'art. 618 bis c.p.c. e non davanti al giudice  
 dell'esecuzione.

Nemmeno può ritenersi fondata l'eccezione di inammissibilità del ricorso in

opposizione in quanto la società opponente non ha promosso il tentativo di conciliazione presso la direzione provinciale del lavoro ai sensi dell'art. 12, comma II, D. Lgs. n. 124/2004, né il ricorso avanti al Comitato Regionale per i rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 12 e dell'art. 17 del D. Lgs. 124/2004. Al riguardo si osserva che il predetto D. Lgs. 124/2004 (*"Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro"*, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 3) ha previsto l'istituto della diffida accertativa. In particolare, il personale ispettivo - che in base all'art. 7 comma 1 lett. A) e B) del decreto legislativo 124/2004 ha il compito di vigilare sulla corretta osservanza dei contratti e accordi collettivi di lavoro - è stato messo in condizione anche di accertare crediti retributivi in favore del lavoratore ed è stato anche dotato del potere di diffidare il datore di lavoro a corrispondere al datore di lavoro stesso il dovuto. Nello specifico, l'art. 12 del decreto legislativo n. 124/2004 (*"diffida accertativa per crediti patrimoniali"*) ha previsto che: *"1. Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza emergano inosservanze alla disciplina contrattuale da cui scaturiscono crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro, il personale ispettivo delle Direzioni del lavoro diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti. 2. Entro trenta giorni dalla notifica della diffida accertativa, il datore di lavoro può promuovere tentativo di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro. In caso di accordo, risultante da verbale sottoscritto dalle parti, il provvedimento di diffida perde efficacia e, per il verbale medesimo, non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo del codice civile. 3. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 2 o in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, attestato da apposito verbale, il provvedimento di diffida di cui al comma 1 acquista, con provvedimento del direttore della Direzione provinciale del lavoro, valore di accertamento tecnico, con efficacia di titolo esecutivo. 4. Nel confronti del provvedimento di diffida di cui al comma 3 è ammesso ricorso davanti al Comitato regionale per i rapporti di lavoro di cui*

*all'articolo 17, integrato con un rappresentante dei datori di lavoro ed un rappresentante dei lavoratori designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. In mancanza della designazione entro trenta giorni dalla richiesta di nomina, il Comitato decide il ricorso nella sua composizione ordinaria. I ricorsi vanno inoltrati alla direzione regionale del lavoro e sono decisi, con provvedimento motivato, dal Comitato nel termine di novanta giorni dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente e di quella in possesso dell'Amministrazione. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso sospende l'esecutività della diffida".* La norma non contiene alcun riferimento agli strumenti di tutela giurisdizionale del datore di lavoro e del lavoratore (giacché anche quest'ultimo, cui è sottratta la scelta dei tempi dell'iniziativa e la facoltà di partecipare, con adeguata difesa, all'accertamento, potrebbe avere motivo di dolersi del contenuto della diffida). Tuttavia, poiché la garanzia di poter agire in giudizio a tutela dei propri diritti è prevista dall'art. 24 della Costituzione, deve ritenersi che comunque il datore di lavoro e il lavoratore possano utilizzare lo strumento della tutela giurisdizionale. Dal momento che la diffida, se il datore di lavoro non raggiunge un accordo in sede conciliativa dinanzi alla Direzione provinciale del lavoro, acquista efficacia di titolo esecutivo (e poiché lo stesso risultato consegue alla reiezione dell'eventuale ricorso al Comitato regionale), è necessario individuare la sede giurisdizionale nella quale il datore di lavoro possa far valere l'infondatezza dei diritti riconosciuti al lavoratore. Di regola l'opposizione a precetto non investe tali profili, in quanto l'azione esecutiva trova il suo fondamento in titoli di formazione giudiziaria (art. 474, comma 2, n. 1, c.p.c.) o in titoli che comunque assicurano la partecipazione consensuale del destinatario della pretesa (art. 474, comma 2, n. 2 e 3, c.p.c.). Nella fattispecie in esame, invece, il datore di lavoro si trova soggetto a un titolo esecutivo, formatosi senza la sua partecipazione consensuale e senza che abbia avuto la possibilità di difendersi dinanzi all'autorità giudiziaria. Alla stregua di

quanto evidenziato, l'opposizione a precetto è la sede nella quale il destinatario della diffida non solo può far valere le proprie ragioni, ma anche ottenere la sospensione dell'efficacia esecutiva del titolo. Diversamente opinando, il datore di lavoro dovrebbe promuovere un giudizio di accertamento negativo del credito della controparte, ma sarebbe privo di un efficace strumento cautelare destinato a paralizzare l'efficacia esecutiva della diffida. Poiché la tutela cautelare è intrinseca alla tutela giurisdizionale (cfr. Corte cost., 28 giugno 1985, n. 190), ritenersi che, a seguito della notifica dell'atto di precetto fondato su una diffida accertativa, il destinatario possa proporre motivi di opposizione concernenti il merito della pretesa. Del resto ciò realizza un'utile concentrazione dei processi e consente di disporre di adeguati strumenti per impedire che una diffida manifestamente infondata sia portata ad esecuzione (cfr., Tribunale di Pistoia, sez. lav., 8 agosto 2011). Sono pertanto infondate le eccezioni di incompetenza per territorio e per materia nonché di inammissibilità sollevate dalla lavoratrice.

Nel merito, l'opposizione non è fondata. Come evidenziato in più occasioni dalla giurisprudenza di legittimità, la legge n. 142 del 2001, nell'ottica di estendere ai soci lavoratori di cooperativa le tutele proprie del lavoro subordinato, ha disposto all'art. 3, comma 1, che *"ferma restando quanto previsto dall'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300, 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, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo"*. Sulla stessa linea si colloca la previsione dell'art. 6, comma 2, della medesima legge che, a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 1, comma 9, lett. f), L. n. 30 del 2003, ha stabilito come il rinvio ai contratti collettivi nazionali operasse solo per il *"trattamento economico minimo di cui all'articolo 3, comma 1"*, escludendo che il

regolamento cooperativo potesse contenere disposizioni derogatorie in peius rispetto a tale trattamento minimo. In questo contesto è intervenuto il D.L. n. 248 del 2007, convertito in L. n. 31 del 2008, che all'art. 7 comma 4 ha previsto: *"Fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quel contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria"*. Tale previsione, come si legge nella sentenza della Corte Costituzionale n. 51 del 2015, è stata adottata all'indomani del Protocollo d'intesa, sottoscritto il 10 ottobre 2007 dal Ministero del lavoro, dal Ministero dello sviluppo economico, da AGCI, Confcooperative, Legacoop, CGIL, CISL, UIL, in cui il Governo assumeva l'impegno di avviare *"ogni idonea iniziativa amministrativa affinché le cooperative adottino trattamenti economici complessivi del lavoro subordinato, previsti dall'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, non inferiori a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto dalle associazioni del movimento cooperativo e dalle organizzazioni sindacali per ciascuna parte sociale comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore di riferimento"* (punto C). L'obiettivo condiviso dai firmatari del Protocollo è di contestare l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni datoriali e sindacali di non accertata rappresentatività, che prevedano trattamenti retributivi potenzialmente in contrasto con la nozione di retribuzione sufficiente, di cui all'articolo 36 Cost., secondo l'interpretazione fornita dalla giurisprudenza in collegamento con l'articolo 2099 c.c.. L'articolo 7 in esame, al pari della L. n. 142 del 2001, articolo 3, richiama i trattamenti economici complessivi minimi previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più

rappresentative, quale parametro esterno e indiretto di commisurazione del trattamento economico complessivo ai criteri di proporzionalità e sufficienza della retribuzione, previsti dall'articolo 36 Cost., di cui si impone l'osservanza anche al lavoro dei soci di cooperative. Il fatto che nel tempo sia stata attribuita alla contrattazione collettiva, nel settore privato e poi anche nel settore pubblico, il ruolo di fonte regolatrice nell'attuazione della garanzia costituzionale di cui all'articolo 36 Cost., non impedisce al legislatore di intervenire a fissare in modo inderogabile la retribuzione sufficiente, attraverso, ad esempio, la previsione del salario minimo legale, suggerito dall'OIL come politica per garantire una "giusta retribuzione" (ed oggetto della Legge Delega n. 183 del 2014, articolo 1, comma 7, lettera g), in questa parte rimasta inattuata) oppure, come avvenuto nella materia in esame, attraverso il rinvio alla contrattazione collettiva. L'attuazione per via legislativa dell'articolo 36 Cost., nella perdurante inattuazione dell'articolo 39 Cost., non comporta il riconoscimento di efficacia erga omnes del contratto collettivo ma l'utilizzazione dello stesso quale parametro esterno, con effetti vincolanti (cfr. Corte Cost. n. 51 del 2015). La L. n. 31 del 2008, articolo 7, presuppone un concorso tra contratti collettivi nazionali applicabili in un medesimo ambito (*"in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria"*) e attribuisce riconoscimento legale ai trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative nella categoria e quindi presumibilmente capaci di realizzare assetti degli interessi collettivi più coerenti col criterio di cui all'articolo 36 Cost., rispetto ai contratti conclusi da associazioni comparativamente minoritarie nella categoria. Come si legge nella sentenza della Corte Cost. n. 51 del 2015, *"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 (Decreto Legge n. 248 del 2007, articolo 7 ndr.) 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 (articolo 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative", (in tal senso anche Cass. n. 17583 del 2014; n. 19832 del 2013). Dall'assetto come ricostruito non deriva alcun rischio di lesione del principio di libertà sindacale e del pluralismo sindacale. La scelta legislativa di dare attuazione all'articolo 36 Cost., fissando standard minimi inderogabili validi sul territorio nazionale, a tal fine generalizzando l'obbligo di rispettare i trattamenti minimi fissati dai contratti collettivi conclusi dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative nella categoria, non fa venir meno il diritto delle organizzazioni minoritarie di esercitare la libertà sindacale attraverso la stipula di contratti collettivi, ma limita nei contenuti tale libertà, dovendo essere comunque garantiti livelli retributivi almeno uguali a quelli minimi normativamente imposti. Parimenti, le singole società cooperative potranno scegliere il contratto collettivo da applicare ma non potranno riservare ai soci lavoratori un trattamento economico complessivo inferiore a quello che il legislatore ha ritenuto idoneo a soddisfare i requisiti di sufficienza e proporzionalità della retribuzione (cfr. Cass. civ. Sez. Lav., Sentenza, n. 5189 del 21 febbraio 2019 e nello stesso senso Cass. civ. Sez. Lav., Ordinanza, n. 8446 del 4 maggio 2020; Cass. civ. Sez. Lav., Ordinanza, n. 4621 del 21 febbraio 2020, Cass. civ. Sez. Lav., Ordinanza, n. 28289 del 4 novembre 2019; Cass. civ. Sez. Lav., Sentenza, n. 4951 del 20 febbraio 2019; Cass. civ. Sez. Lav., Sentenza, n. 17583 del 4 agosto 2014; Cass. civ. Sez. Lav., Sentenza, n. 19832 del 28 agosto 2013). In una fattispecie esaminata recentemente dalla Cassazione si afferma che "i regolamenti della società cooperativa S. succedutisi negli anni 2007 e 2009 facevano riferimento, al fine di individuare il trattamento economico dei soci lavoratori, rispettivamente al c.c.n.l. Commercio Cisal e al c.c.n.l. Portieri e Custodi. La Corte d'appello, data la pluralità di contratti collettivi astrattamente riferibili al settore oggetto dell'appalto - Omissis. -. (concernente la "guardiania*

di immobili di proprietà dell'appaltante”), ha individuato quale parametro del trattamento economico minimo obbligatoriamente applicabile ai soci lavoratori della cooperativa quello previsto dal c.c.n.l. Multiservizi. Più esattamente, la Corte di merito ha ritenuto che quest'ultimo contratto collettivo rispondesse ai requisiti individuati sulla base di interpretazione integrata delle disposizioni sopra richiamate, in quanto stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e attinente alla categoria oggetto dell'appalto in questione. La non utilizzabilità, quale parametro del trattamento economico minimo, del c.c.n.l. Cisl è stata motivata in ragione della coincidenza solo parziale del settore e della sottoscrizione dello stesso da parte di una sola sigla sindacale, la Cisl, con conseguente difetto del requisito di sottoscrizione da parte delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative quale garanzia di realizzazione di un assetto di interessi più coerente con l'art. 36 Cost. L'art. 1 del c.c.n.l. suddetto definisce il proprio ambito di applicazione come volto a disciplinare il rapporto dei lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati e da quelli addetti ad amministrazioni immobiliari o condominiali. Tale contratto, se pure sottoscritto dalle sigle sindacali confederali dei lavoratori (Cgil, Cisl e Uil), risulta stipulato, per parte datoriale, da un'unica organizzazione sindacale, la Confederazione italiana della proprietà edilizia (Confedilizia), il che non soddisfa il corrispondente requisito previsto dall'art. 7, L. n. 31 del 2008. La Cassazione afferma che “la decisione d'appello 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... Il quarto motivo di ricorso è anch'esso infondato rilevando la maggiore o minore diffusività del contratto collettivo unicamente quale indice della misura della rappresentatività delle organizzazioni sindacali stipulanti, requisito, quest'ultimo espressamente contemplato dall'art. 7, L. n. 31 del 2008 e oggetto nel caso di specie di accertamento in fatto della Corte d'appello non sindacabile in questa sede di

legittimità. Le disposizioni su cui si basa la decisione della Corte di merito, in particolare art. 3, L. n. 142 del 2001 e art. 7, L. n. 31 del 2008, dichiarano applicabile ai soci lavoratori di cooperativa il "trattamento economico complessivo" non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni sindacali dotate dei requisiti di maggiore rappresentatività comparativa e l'art. 118, comma 6, cit. impone di "osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionale e territoriale in vigore nel settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni". Dal combinato disposto delle norme appena richiamate emerge come il parametro rappresentato dal trattamento economico minimo previsto dalla contrattazione collettiva debba intendersi "complessivo", 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; n. 19832 del 2013) ha già affermato come "in tema di società cooperative, nel regime dettato dalla legge 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 dall'art. 6 della legge n. 142 del 2001, 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" (cfr. Cass. civ. Sez. Lav., Sentenza, n. 5189

del 21 febbraio 2019).

Nella fattispecie in esame risulta corretto l'operato dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro il quale ha ritenuto, in base alla legge, di applicare al rapporto in questione i minimi salariali riconosciuti dal C.C.N.L. sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative (ovvero il C.C.N.L. pulizia sottoscritto da FISE, PSL, AGCI, Unionservizi Confapi, da un lato, e FILCAMS-CGIL, UIL-trasporti e FISCASCAT - CISL, dall'altro) invece dei minimi salariali del C.C.N.L. UNCI sottoscritto dalla sola Cisl per i lavoratori e soltanto dalle Organizzazioni (UNCI e ANPIT) per la parte datoriale. In tale situazione, essendo notoria la maggiore rappresentatività delle organizzazioni sindacali storiche sotto il profilo del numero dei lavoratori rappresentati, risulta evidente che al contratto di lavoro della ricorrente dovevano essere applicati i minimi salariali di cui al C.C.N.L. pulizia sottoscritto da FISE, PSL, AGCI, Unionservizi Confapi, da un lato, e FILCAMS-CGIL, UIL-trasporti e FISCASCAT - CISL, dall'altro. Peraltro, per le ragioni sopra esposte ed evidenziate in particolare dalla sopra riportata giurisprudenza della Cassazione, non può ritenersi sussistere alcuna violazione del principio di libertà sindacale tutelata dall'art. 39 della Costituzione con riguardo alla cooperativa presso cui è stata applicata la lavoratrice, né vi è stata un'estensione erga omnes del predetto contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. In realtà il legislatore con la Legge n. 142 del 2001 e con il comma 4 dell'art. 7 del D.L. n. 248 del 2007, convertito in Legge n. 31 del 2008, ha individuato i trattamenti economici complessivi minimi previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, quale parametro esterno e indiretto di commisurazione del trattamento economico complessivo ai criteri di proporzionalità e sufficienza della retribuzione, previsti dall'articolo 36 Cost., di cui si impone l'osservanza al lavoro dei soci di cooperative. Nella fattispecie con riferimento al C.C.N.L. UNCI manca chiaramente il presupposto giustificativo evidenziato nelle norme citate, ossia il difetto del requisito di

sottoscrizione da parte delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative quale garanzia di realizzazione di un assetto di interessi più coerente con l'art. 36 Cost.. Con riferimento alle differenze retributive spettanti, in via generale si osserva che il lavoratore il quale agisce in giudizio per conseguire le retribuzioni allo stesso spettanti, ha l'onere di provare l'esistenza del rapporto di lavoro quale fatto costitutivo del diritto azionato, mentre incombe sul datore di lavoro che eccepisce l'avvenuta corresponsione delle somme richieste, l'onere di fornire la prova dell'adempimento. Tale principio deve essere applicato sia per la retribuzione mensile, sia per la tredicesima mensilità (che costituisce una sorta di retribuzione differita), sia per la quattordicesima mensilità sia per la corresponsione del trattamento di fine rapporto (che integra una specie di accantonamento della retribuzione da parte del datore di lavoro), sia per il pagamento dei permessi e delle ferie (dal momento che l'obbligo di corrispondere la retribuzione incombe anche nel periodo in cui il lavoratore usufruisce delle ferie, che costituiscono un diritto irrinunciabile costituzionalmente garantito ai sensi dell'art. 36 Cost., comma 3) (cfr. Cass. 22 dicembre 2009, n. 26985). Nella fattispecie, essendo incontestato lo svolgimento della prestazione lavorativa alle dipendenze della società ricorrente nel periodo e con gli orari sopra indicati era onere del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2697 c.c., provare di avere integralmente retribuito la dipendente, prova che nel caso in esame non è stata fornita. Possono, conseguentemente, essere riconosciute alla resistente le differenze retributive, per come quantificate dagli ispettori del lavoro nei conteggi dagli stessi effettuati, conseguenti all'applicazione dei minimi salariali di cui al C.C.N.L. pulizia sottoscritto da FISE, PSL, AGCI, Unionservizi Confapi, da un lato, e FILCAMS-CGIL, UIL-trasporti e FISCASCAT - CISL; conteggi che, pertanto, in assenza di precise contestazioni, possono essere posti a fondamento della presente sentenza corrispondendo a quanto indicato nel C.C.N.L. prima indicato. Del resto *"Nel rito del lavoro, il convenuto ha l'onere della specifica contestazione dei conteggi elaborati dall'attore, ai sensi degli artt. 167, primo*

*comma, e 416, terzo comma cod. proc. civ. , e tale onere opera anche quando il convenuto contesti in radice la sussistenza del credito, poiché la negazione del titolo degli emolumenti pretesi non implica necessariamente l'affermazione dell'erroneità della quantificazione, mentre la contestazione dell'esattezza del calcolo ha una sua funzione autonoma, sia pure subordinata, in relazione alle caratteristiche generali del rito del lavoro, fondato su un sistema di preclusioni diretto a consentire all'attore di conseguire rapidamente la pronuncia riguardo al bene della vita reclamato. Ne consegue che la mancata o generica contestazione in primo grado rende i conteggi accertati in via definitiva, vincolando in tal senso il giudice, e la contestazione successiva in grado di appello è tardiva ed inammissibile"* (cfr. tra le molte Cass. civ. Sez. Lavoro, Sentenza n. 4051 del 18 febbraio 2011 e nello stesso senso Cass. civ. Sez. Lavoro, Sentenza n. 4104 del 2 marzo 2016; Cass. civ. Sez. Lavoro, Sentenza n. 10116 del 18 maggio 2015; Cass. civ. Sez. Lavoro, Sentenza n. 6332 del 19 marzo 2014; Cass. civ. Sez. Lavoro, Sentenza n. 563 del 17 gennaio 2012; Cass. civ. Sez. Lavoro, Sentenza n. 18378 del 19 agosto 2009; Cass. civ. Sez. Lavoro, Sentenza n. 945 del 19 gennaio 2006; Cass. civ. Sez. Lavoro, Sentenza n. 9285 del 10 giugno 2003; Cass. civ. Sez. Lavoro, Sentenza n. 7103 del 29 maggio 2000). In particolare, con riferimento alla retribuzione del mese di febbraio la società ricorrente ha contestato soltanto genericamente i conteggi senza indicare la corretta misura della retribuzione spettante alla lavoratrice. Analoghe considerazioni debbono essere formulate con riferimento alla incidenza delle cosiddette "una tantum" e "integrazione". Pertanto risulta spettare a \_\_\_\_\_ a la somma di euro 734,00 relativamente al periodo 1 settembre 2016 - 31 dicembre 2016 e di euro 1.297,00 per quello tra l'1 gennaio 2017 e il 28 febbraio 2017 per un importo complessivo di euro 2.031,00 per come quantificato dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro. Da tale importo deve essere detratta la somma di euro 196,63 (euro 323,88 - 127,25 già computati dall'Ispettorato). Detraendo dall'importo di euro 323,88 ricevuta, la somma di euro 127,25 già considerata dagli Ispettori si ottiene appunto la somma di euro 196,63

erroneamente considerata ancora da ricevere. Pertanto, la società (

è tenuta pagamento della complessiva somma di euro 1.834,29. Di conseguenza, l'atto di precetto deve essere dichiarato inefficace limitatamente all'importo di euro 196,63, dovendo, al contrario, essere dichiarato pienamente valido ed efficace in ragione al minor importo pari ad euro 1.834,29. Le spese di lite, liquidate complessivamente nella misura di euro 1.200,00, compensate per 1/6 in ragione del minor importo accertato, sono poste per la soccombenza per i restanti 5/6 a carico della società opponente, spese da distrarre in favore dei difensori dell'opposta, dichiaratisi antistatari

#### P.Q.M.

ogni diversa istanza, eccezione e difesa disattesa, definitivamente pronunciando, così provvede:

- accoglie parzialmente la domanda e dichiara la inefficacia del precetto limitatamente all'importo di euro 196,63 (confermandolo per l'importo pari ad euro 1.834,29):

- compensa tra le parti le spese per un sesto;
- condanna la società alla refusione in favore di dei restanti cinque sestimi delle spese processuali che liquida in complessivi euro 1.000,00 oltre spese generali al 15%, oltre I.V.A. e C.P.A. da distrarsi in favore dei difensori antistatari.

Roma 15 ottobre 2020

Il Giudice

dott. Ottavio Picozzi

*Ottavio Picozzi*

