

SENTENZA N. 441/2023
Depositata il 19 SET. 2023
R.G. n. 74/23+77
Cron. n. 1750/2023/23



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE D'APPELLO DI BOLOGNA
Sezione controversie del lavoro

La Corte d'Appello, in composizione collegiale nelle persone dei seguenti magistrati:

dott. Carlo Coco

Presidente

dott.ssa Elena Vezzosi

Consigliere

dott. Roberto Pascarelli

Consigliere relatore

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di II grado iscritta al n. 74/2023 RGA (cui è riunita la causa n. 77/2023 RGA);

avverso la sentenza n. 65/2022 del Tribunale di Ferrara, Sezione Lavoro, emessa e pubblicata il 17.6.2022, non notificata;

avente ad oggetto: cambio di appalto c.d. labour intensive - art. 36 Cost.

posta in discussione all'udienza collegiale tenutasi in data 14/09/2023;

proposta da:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

..... rappresentate e difese, dagli
 Avv.ti Alberto Piccinini e Stefania Mangione ed elettivamente domiciliate
 presso il loro studio sito in Bologna;

..... appellanti/appellate in via incidentale;

contro

in persona del suo legale rappresentante *pro-tempore*, rappresentata e difesa dagli
e i ed
elettivamente domiciliata presso lo studio di quest'ultimo sito in Bologna;
appellata/appellante in via incidentale;
udita la relazione della causa fatta dal Consigliere Roberto Pascarelli;
udita la lettura delle conclusioni assunte dai procuratori delle parti costituite,
come in atti trascritte;
esaminati gli atti e i documenti di causa;

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

La vicenda processuale per cui è causa ed i fatti storici ad essa sottesi sono analiticamente descritti nella gravata sentenza, ove si ha modo di leggere al riguardo che: *“1. Con ricorso depositato il 07/05/2021 le ricorrenti in intestazione convenivano in giudizio la datrice di lavoro ██████████ soc. coop. esponendo di essere state in precedenza dipendenti di ██████████ soc. coop., che le aveva assunte con decorrenza dal 24.10.2011 e le aveva tutte adibite, unitamente ad altro personale, nel subappalto avente ad oggetto la gestione dei servizi di call center, accoglienza ed informazioni al pubblico presso ██████████*

La soc. coop. ██████████ aveva subappaltato detta attività dalla ██████████ soc. coop.; essa consisteva nello svolgimento di una serie di mansioni dettagliatamente descritte dalle ricorrenti e si svolgeva secondo una serie di procedure e modalità indicate dall'impresa. Deducevano le ricorrenti che nel mese di settembre 2019 ██████████ aveva avviato la procedura di mobilità ex artt. 4 e 23 L. n. 223/1991 alla scadenza del contratto di subappalto. La procedura si era conclusa con accordo del 21.10.2019, non sottoscritto dalla FILCAMS – CGIL, a seguito del quale le ricorrenti venivano licenziate dalla originaria datrice di lavoro e venivano assunte ex novo con decorrenza dal 1.11.2019 dall'odierna convenuta, la quale applicava loro il CCNL Vigilanza privata e servizi fiduciari in luogo del CCNL Terziario, già applicato al precedente rapporto di lavoro, con conseguente diverso inquadramento. A tutte

venivano riconosciuti due scatti di anzianità del valore di € 30,00 lordi mensili. Precisavano le lavoratrici che nel passaggio da una società all'altra la loro attività non era in alcun modo mutata, anzi, era proseguita sulla base delle procedure di lavoro elaborate dall' mentre solo nel mese di ottobre 2020 la nuova datrice aveva fornito loro le proprie procedure, il cui contenuto era comunque identico al precedente. Alle predette mansioni si erano altresì aggiunte quelle rese necessarie dalla pandemia Covid.

1-A Sostenevano in diritto che, alla luce della giurisprudenza della CGUE in materia di appalto del tipo c.d. labour intensive (a bassa intensità organizzativa e ad alta intensità di lavoro), nel quale rientrava anche quello in esame, la loro vicenda lavorativa doveva essere qualificata come trasferimento di azienda ex art. 2112 c.c., che si realizza ogni qualvolta un nuovo imprenditore subentra nella gestione di un gruppo di lavoratori organizzato, senza passaggio di beni materiali, per la realizzazione di un determinato servizio, senza alcun elemento di discontinuità rispetto alla precedente impresa.

In particolare, secondo la parte ricorrente, nella fattispecie: "a) vi è continuità tra la struttura organizzativa e operativa dell'appaltatore uscente e di quello entrante; b) l'organizzazione del servizio di è identica a quella di (tant'è che addirittura sono state utilizzate le disposizioni di servizio del precedente appaltatore), così come è rimasta invariata l'organizzazione della forza lavoro; c) vi è stato il passaggio della maggior parte del personale e i mezzi utilizzati per rendere il servizio sono rimasti identici (e di proprietà della committente)".

Per tale ragione, in virtù di quanto disposto dall'art. 2112 c.c., le lavoratrici avevano diritto al mantenimento delle condizioni economiche e normative godute al momento del trasferimento, anche in virtù del principio della irriducibilità della retribuzione già entrata nel loro patrimonio.

1- B Le ricorrenti sostenevano inoltre di avere comunque diritto al trattamento economico di cui al CCNL Terziario. Ciò in forza dell'art. 30 comma 4 D. Lgs. n. 50/2016, secondo cui: "Al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si



e eseguono le prestazioni di lavoro stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente". Nonché dell'art. 105 comma 9, il quale dispone che: "L'affidatario è tenuto ad osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazione...". Anche l'art. 50, nel richiamare le c.d. clausole sociali volte a salvaguardare la stabilità occupazionale del personale impiegato, da inserire nei bandi di gara, prevede "l'applicazione da parte dell'aggiudicatario, dei contratti collettivi di settore di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81".

Evidenziavano sul punto le ricorrenti che il CCNL Vigilanza privata – Servizi fiduciari attiene ad attività che non sono oggetto dell'appalto, il quale invece "comprende una serie di compiti diversi ed ulteriori rispetto alla mera attività di portierato e/o di reception" posto che per servizi fiduciari "comunemente si intende la vigilanza non armata e il servizio di mero portierato e quindi registrazione dei visitatori e controllo delle entrate e delle uscite". Mentre invece il CCNL Terziario ricomprende sia i servizi di mero portierato e reception sia gli ulteriori servizi generali e servizi alla persona quali erano quelli descritti nella narrativa del ricorso. Sicché alle ricorrenti doveva essere applicato il trattamento economico e normativo previsto in quest'ultimo contratto collettivo, con conseguente diritto al riconoscimento delle superiori spettanze retributive maturate.

I – C Le ricorrenti deducevano in via subordinata la violazione del principio della sufficienza della retribuzione, avente copertura costituzionale nell'art. 36 Cost., il quale – secondo la giurisprudenza - trova applicazione anche in presenza di contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro, ove il trattamento retributivo sia inadeguato, come appunto nel caso di specie.

Evidenziavano che il loro trattamento retributivo risultava sensibilmente inferiore rispetto a quello riconosciuto dal CCNL Terziario e da CCNL simili. In particolare erano passate da una retribuzione oraria di € 8,78 lordi ad una

retribuzione oraria di € 5,55 lordi, in forza di quanto previsto dall'art. 23 CCNL Vigilanza Privata che pertanto doveva considerarsi invalido per contrasto con l'art. 36 Cost.

I - D Infine sostenevano infine in via subordinata che, secondo quanto previsto dall'art. 27 CCNL Vigilanza Privata - Servizi fiduciari, "In sede di prima applicazione del presente contratto, i trattamenti economici saranno armonizzati sulla base del criterio dell'invarianza del trattamento della medesima paga oraria ordinaria in essere".

Concludevano pertanto chiedendo accertarsi il diritto al mantenimento del trattamento economico goduto al momento del trasferimento ai sensi dell'art. 2112 c.c. o, in via subordinata ed alternativa, sulla base dei diversi ed autonomi profili di illegittimità sopra evidenziati, con conseguente condanna al pagamento delle differenze retributive maturate, quantificate sino al 31.8.2020 come da conteggi allegati al ricorso.

2. Costituitasi in giudizio, la convenuta resisteva alla proposta azione eccependo in primo luogo la decadenza dall'azione ex art. 32, comma 4, lett. c) L. n. 183 del 2010.

Nel merito deduceva che il servizio di reception, centralino, call center rientrava nei servizi ricompresi nel "Contratto di concessione della progettazione definitiva ed esecutiva, dei lavori di completamento del nuovo ospedale di [redacted] in località [redacted], del suo ampliamento, con successiva gestione dei servizi 'no core' e dei servizi commerciali compatibili", stipulato il 7 novembre 2006 con la società concessionaria [redacted], della quale deteneva una quota del capitale sociale.

Precisava che erogava da anni, con proprio personale dipendente, il servizio di vigilanza armata presso l'Ospedale mentre, fino all'ottobre 2019, aveva affidato in sub-appalto alla [redacted] la gestione del (restante) servizio di portierato/reception oggetto della concessione. Tra le addette al servizio di portierato/reception vi erano, all'epoca dipendenti della Società [redacted] le odierne ricorrenti.

Precisava che a seguito dell'apertura della procedura di licenziamento collettivo da parte di [redacted] aveva tentato più volte un contatto con la società



subappaltatrice ed anche con le OO.SS. territoriali, senza alcun esito

Pertanto, pur non essendo in alcun modo tenuta a farlo, prendeva contatti diretti con i singoli lavoratori facendo loro proposte di assunzione ex novo. Le condizioni offerte erano l'inserimento delle risorse con inquadramento nel livello D del CCNL Vigilanza Privata - Sezione Servizi Fiduciari, contratto già applicato dalla Società ai suoi dipendenti impiegati con le medesime mansioni. Presa visione delle proposte di assunzione e di tutte le condizioni ivi inserite, le ricorrenti le sottoscrivevano per libera e volontaria accettazione. Affermava in diritto che la vicenda in esame non integrava gli estremi di un passaggio di appalto; semplicemente la ██████████ aveva iniziato a gestire in proprio l'appalto risalente all'anno 2006 e rimasto immutato, "essendo le attività svolte dai lavoratori sempre e solo quelle originariamente previste dall'Ospedale quando ha affidato a ██████████ il servizio, a nulla rilevando che, per un periodo, il medesimo servizio sia stato (in parte) subappaltato a ██████████".

Dette mansioni erano peraltro perfettamente rientranti nel campo di applicazione del CCNL Vigilanza privata - Sezione servizi fiduciari, mentre le stesse non risultavano specificamente indicate nel contratto collettivo invocato dalle ricorrenti.

L'azienda negava il passaggio di appalto, mancando la cessione di beni e risorse, evidenziando che la coordinatrice del servizio è dipendente di ██████████ che tra le due società non vi era alcun rapporto e non vi era stato alcun accordo originato dalla cessazione dell'appalto; inoltre le dipendenti ricoprivano posizioni semplici e fungibili con risorse facilmente reperibili sul mercato, non dovendo essere detentrici di un particolare know-how per svolgere le loro mansioni.

Contestava poi l'applicabilità alla fattispecie dell'art. 27 CCNL Sezione Servizi fiduciari, riguardando la diversa ipotesi di mutamento del contratto applicato a rapporto di lavoro già in corso.

Ribadiva la legittimità del CCNL Vigilanza privata - Sezione servizi fiduciari, proprio del settore corrispondente a quello dell'attività svolta, sottolineando che il contratto collettivo era stato sottoscritto a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.



Eccepiva comunque l'inammissibilità dell'azione che avrebbe dovuto essere proposta nei confronti delle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatari dell'accordo. Deduciva la genericità della domanda, difettando concrete allegazioni con riferimento alle condizioni socio-economiche di ciascuna ricorrente. Contestava infine i conteggi avversari. [...]

Esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione, il Tribunale di Ferrara, istruita la causa sulla base dei documenti prodotti in giudizio dalle parti, ha definito la vertenza con la sentenza n. 65/2022, emessa e pubblicata il 17.6.2022, così statuendo: “[...] 1) *accerta e dichiara il diritto delle ricorrenti, ex art. 36 Cost., disapplicato l'art. 23, CCNL Vigilanza privata- Servizi fiduciari, a percepire un trattamento retributivo che preveda una paga base annua parametrata a tredici mensilità della retribuzione spettante ad un lavoratore di pari anzianità di servizi, inquadrato al 2° livello del CCNL Multiservizi e quantificata, calcolato secondo le percentuali di part time rispettivamente concordate dalle lavoratrici con [REDACTED] P.A.; 2) per l'effetto condanna [REDACTED] P.A. al pagamento in favore delle ricorrenti delle differenze retributive sulle mensilità già maturate a far data dal 1.11.2019, oltre alla rivalutazione monetaria ed agli interessi legali dalle singole scadenze al saldo effettivo;*

3) condanna [REDACTED] Coop. p.A. alla rifusione delle spese di lite delle controparti che liquida, operato l'aumento di cui all'art. 4 co. 2 D.M. n. 55/2014, in complessivi € 10.852,80 oltre ad € 259,00 per contributo unificato ed oltre ad I.V.A. e C.P.A. come per legge. Spese da distrarsi in favore dei procuratori Avv.ti Alberto Piccinini e Stefania Mangione che si dichiarano antistatari. [...]

Il Giudice di prime, con la gravata sentenza, volendo sintetizzare: a) ha disatteso l'eccezione di decadenza sollevata dalla società allora resistente ex art. 32, comma 4, lett. c) L. n. 183 del 2010, ritenendo tale disposizione non applicabile al caso di specie; b) pur ritenendo configurabile nel caso in esame un trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c. ha ritenuto “non revocabile in dubbio che il CCNL applicato da [REDACTED] potesse essere legittimamente adottato dall'impresa anche in relazione al personale dell'appalto in oggetto”, tenuto



conto del “costante e consolidato orientamento della Suprema Corte secondo cui, in caso di trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda, ai rapporti di lavoro dei dipendenti ceduti si applica la contrattazione collettiva dell'impresa cedente solo se manca, presso il cessionario, un contratto collettivo di pari livello. Altrimenti si verifica, fra contratti del medesimo livello, una sostituzione automatica delle norme di fonte collettiva in vigore presso l'impresa cessionaria, fatti salvi i diritti quesiti (cfr. Cass. Civ. Sez. L. 11 marzo 2010, n. 5882; Cass. Civ. Sez. L. Sentenza del 13 maggio 2011 n. 10614; Cass. Sez. L. 4 febbraio 2008 n. 2609; Cass. Sez. L. 19 aprile 2006 n. 9052)”; c) ha ritenuto inapplicabile alla fattispecie l'art. 27 CCNL Sezione Servizi fiduciari, riguardando la diversa ipotesi di mutamento del contratto applicato a rapporto di lavoro già in corso; d) ha ritenuto l'invalidità dell'art. 23 CCNL Vigilanza privata - Sezione servizi fiduciari per contrasto con l'art. 36 Cost., avente - come noto - immediata portata precettiva anche nel caso in cui la retribuzione sia prevista da un contratto collettivo, assumendo quale minimo retributivo adeguato quello del CCNL Multiservizi, con la precisazione “che l'operazione sostitutiva è limitata e circoscritta all'individuazione della misura adeguata della retribuzione e non incide sugli altri istituti ed aspetti del CCNL Servizi fiduciari (ivi compresi gli scatti di anzianità) applicato al rapporto”.

Con ricorso depositato in data 16/02/2023, le lavoratrici allora ricorrenti hanno spiegato appello nei confronti della predetta sentenza, censurandola: “a) nella parte in cui ha escluso che il CCNL Terziario potesse essere il contratto di riferimento nel caso di specie, fermo restando in ogni caso che – come si dirà oltre - anche laddove si ritenesse corretta l'individuazione del CCNL pulizia industria (c.d. Multiservizi), si ritiene errata la pronuncia laddove lo ha ritenuto applicabile unicamente ai sensi dell'art. 36 Cost”; “b) nella parte in cui non ha riconosciuto il diritto delle lavoratrici di vedersi applicato integralmente il CCNL invocato o meglio il corrispondente trattamento economico e normativo e non solo i c.d. minimi salariali (capi 3 e 4 delle conclusioni rassegnate in primo grado)”.

Le odierne appellanti, in particolare, hanno chiesto l'accoglimento delle seguenti conclusioni: “[...] 1. ACCERTARE E DICHIARARE nei confronti di



..... con sede legale in
..... C.F. e in persona del suo
legale rappresentante pro-tempore, il diritto delle appellanti a vedersi
riconosciuto il CCNL e/o il trattamento economico e normativo previsto dal
CCNL il cui ambito di applicazione è strettamente connesso con l'attività oggetto
dell'appalto e/o della concessione e che si indica in quello previsto dal CCNL
Terziario per i lavoratori inquadrati nel 6° livello o nel diverso livello di
inquadramento e/o in quello previsto dal diverso CCNL che dovesse risultare di
giustizia, dalle date di assunzione alle dipendenze della appellata; 2.
ACCERTARE E DICHIARARE – previa occorrenza conferma dell'accertamento
.....
..... della nullità e/o annullabilità e/o
inefficacia e/o illegittimità dell'art. 23 del CCNL vigilanza privata servizi
fiduciari per contrarietà con l'art. 36 Cost. o comunque previa sua eventuale
disapplicazione - che sono dovute alle appellanti (a titolo di differenze tra la
retribuzione corrisposta e quella dovuta per il periodo 1.11.2019 – 31.8.2020 per
il diverso periodo che dovesse risultare di giustizia, per i motivi indicati in
ricorso, le somme dovute sulla base delle norme di legge dal CCNL Terziario per
il dipendente inquadrato nel 6° livello (o in altro livello e/o con altro CCNL che
il Giudice dovesse ritenere applicabili di giustizia) o le diverse somme che
dovessero risultare dovute, anche ai sensi del combinato disposto di cui all'art.
2099 c.c. e all'art. 36 della Costituzione, oltre alle differenze maturate
successivamente al 31.8.2020 e conseguentemente 3. **DICHIARARE TENUTA E**
CONDANNARE l'appellata, come sopra rappresentata e domiciliata, al
pagamento in favore delle appellanti delle differenze retributive di cui al punto
che precede o quelle diverse che dovessero risultare dovute, anche ai sensi del
combinato disposto di cui all'art. 2099 c.c. e all'art. 36 della Costituzione,
maggiorate 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, e oltre alle differenze maturate successivamente al
31.8.2020 Con vittoria di spese, oltre spese generali 15%, CPA ed IVA da



distarsi a favore dei sottoscritti procuratori che si dichiarano antistatari. [...]”.

Con ricorso depositato in data 17/02/2023, iscritto al n. 77/2023 RG CA, anche

s. coop. p. a. ha spiegato appello nei confronti della predetta sentenza, chiedendo che questa Corte voglia: “ [...] - *reformare parzialmente la sentenza del Tribunale di Ferrara n. 65/2022, pubblicata il 17 agosto 2022 per tutti i motivi innanzi esposti e, per l'effetto, assolvere l'odierna appellante da tutte le domande proposte dalle Lavoratrici con il ricorso ex art. 414 c.p.c.; - conseguentemente, condannare le odierne appellate alla restituzione delle somme liquidate d. [redacted] in esecuzione della sentenza di primo grado oltre interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo.*

Con vittoria di spese, diritti ed onorari di entrambi i gradi del giudizi. [...]”

A fondamento delle suesposte conclusioni, ([redacted]), reiterando in concreto le prospettazioni già svolte in prime cure, ha articolato due motivi di gravame, rubricati, rispettivamente: “*primo motivo di appello: erroneità della sentenza nella parte in cui ha accertato la sussistenza di un trasferimento di ramo d'azienda ex art. 2112 c.c. t. [redacted].*”; “*secondo motivo di appello: l'erroneità della sentenza nella parte in cui ritiene la retribuzione di cui al CCNL Vigilanza Privata – Servizi Fiduciari riservata alle lavoratrici in contrasto con l'art. 36 della costituzione*”. [redacted], poi, in via subordinata, ha argomentato sull'inapplicabilità, in ogni caso, del CCNL Terziario.

[redacted] ritualmente costituitasi nella causa n. 74/2023 RG CA, promossa dalla lavoratrici, allora ricorrenti, preliminarmente ha fatto istanza di riunione dei predetti procedimenti e, nel merito, ha contestato la fondatezza dell'avversa impugnazione, riportandosi in sintesi a quanto dedotto, argomentato ed eccepito nel proprio atto di impugnazione e chiedendo che questa Corte voglia: “[...] *previa riunione (ex art. 335 cod. proc. civ.) del presente giudizio a quello iscritto sub. R.G. 77/2023 proposto avverso la medesima sentenza indicata in epigrafe e previo rigetto dell'appello proposto dalle Lavoratrici – per i motivi tutti analiticamente esposti nel ricorso in appello suindicato che qui deve intendersi integralmente richiamato e ritrascritto, riformare la sentenza del Tribunale di Ferrara n. 65/2022, pubblicata il 17 agosto 2022 e, per l'effetto, rigettare tutte le domande proposte in primo grado dalle Lavoratrici e, conseguentemente,*



condannarle alla restituzione delle somme liquidate da [redacted] in esecuzione della sentenza di primo grado oltre interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo.

Con vittoria di spese, diritti ed onorari di entrambi i gradi del giudizio. [...]”.

Anche le lavoratrici, allora ricorrenti, ritualmente costitutesi nella causa n. 77/2023 RG CA, promossa [redacted] hanno contestato la fondatezza dell'avversa impugnazione, alla luce di quanto dedotto, argomentato ed eccepito nel corso del giudizio di prime cure, chiedendo che questa Corte voglia: “[...] respingere l'appello promosso da [redacted], società cooperativa per azioni con sede legale in [redacted] in persona del suo legale rappresentante pro-tempore, confermando l'impugnata sentenza con riguardo a) all'accertamento della sussistenza di un trasferimento di ramo d'azienda e b) il diritto delle odierne appellate, ex art. 36 Cost., disapplicato l'art. 23 del CCNL Vigilanza privata – Servizi fiduciari, a percepire un trattamento retributivo che preveda una paga annua parametrata a tredici mensilità della retribuzione, calcolato secondo le percentuali di part time rispettivamente concordate dalle lavoratrici con [redacted] S. Coop. P.A: e la relativa condanna dell'appellata alle conseguenti differenze retributive, oltre accessori e oltre alla condanna alle spese legali.

Con condanna al pagamento degli onorari del presente giudizio del grado da distrarsi in favore dei sottoscritti procuratori che si dichiarano antistatari. [...]”.

All'odierna udienza, le predette cause sono state riunite ai sensi dell'art. 335 c.p.c., trattandosi di impugnazioni avverso la medesima sentenza.

Tanto premesso circa lo svolgimento del giudizio delle cause qui riunite, si osserva preliminarmente che l'appello proposto da [redacted] in quanto successivo a quello proposto dalle lavoratrici, va trattato alla stregua di appello incidentale.

È, infatti, un principio generale quello per cui la prima impugnazione vale a costituire il processo nel quale debbono confluire le eventuali impugnazioni di altri soccombenti, sicché l'appello principale successivo ad altro si converte in appello incidentale (cfr. in tal senso *ex multis*, Corte di Cassazione, sez. III Civile, sentenza n. 23457/18; depositata il 28 settembre).



Si osserva, poi, sempre in via preliminare che la sentenza gravata risulta essere passata in giudicato: a) nella parte in cui ha disatteso l'eccezione di decadenza sollevata dalla società allora resistente ex art. 32, comma 4, lett. c) L. n. 183 del 2010; b) nella parte in cui ha ritenuto inapplicabile alla fattispecie l'art. 27 CCNL Sezione Servizi fiduciari; trattandosi di autonome statuizioni non oggetto di specifica impugnazione.

Quanto alla residua materia del contendere – circoscritta, da un lato, alla ritenuta sussistenza di un trasferimento di ramo d'azienda ex art. 2112 c.c. tra [redacted] e, dall'altro lato, alla ritenuta invalidità dell'art. 23 CCNL Vigilanza privata - Sezione servizi fiduciari per contrasto con l'art. 36 Cost. ed all'individuazione del CCNL di settore da assumere quale minimo retributivo adeguato – ritiene la Corte di dover previamente esaminare il primo motivo di appello incidentale proposto [redacted], da ritenersi logicamente prioritario.

Tale motivo di gravame, prima ancora che infondato, risulta inammissibile in quanto proposto in difetto di un interesse concreto, giuridico ed attuale ex art. 100 c.p.c. ad ottenere una statuizione sul punto da questa Corte.

Ed invero, l'accertamento operato al riguardo dal Tribunale di Ferrara non si è concretizzato in alcuna statuizione pregiudizievole per l'odierna appellante in via incidentale. Il Giudice di prime cure, infatti, pur avendo affermato che fra [redacted] sia intervenuto un trasferimento di ramo d'azienda ex art. 2112 c.c. ha ritenuto *“non revocabile in dubbio che il CCNL applicato da [redacted] potesse essere legittimamente adottato dall'impresa anche in relazione al personale dell'appalto in oggetto”* tenuto conto del *“costante e consolidato orientamento della Suprema Corte secondo cui, in caso di trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda, ai rapporti di lavoro dei dipendenti ceduti si applica la contrattazione collettiva dell'impresa cedente solo se manca, presso il cessionario, un contratto collettivo di pari livello. Altrimenti si verifica, fra contratti del medesimo livello, una sostituzione automatica delle norme di fonte collettiva in vigore presso l'impresa cessionaria, fatti salvi i diritti quesiti (cfr. Cass. Civ. Sez. L. 11 marzo 2010, n. 5882; Cass. Civ. Sez. L. Sentenza del 13 maggio 2011 n. 10614; Cass. Sez. L. 4 febbraio 2008 n. 2609; Cass. Sez. L. 19*

aprile 2006 n. 9052)".

Ciò constatato si osserva, peraltro, che *la parte non ha illustrato minimamente quale sarebbe il suo interesse ad impugnare in parte qua la sentenza gravata.*

Tutto ciò rilevato, evidenzia la Corte che per consolidato orientamento giurisprudenziale, *"l'interesse a impugnare deve essere attuale e permanere sino al momento della decisione. È pertanto inammissibile, per difetto di tale interesse, il ricorso per cassazione con cui – sul rilievo che la pronuncia di primo grado era una sentenza costitutiva e che, in forza di essa, non si poteva procedere a esecuzione forzata prima del formarsi del giudicato – ci si dolga della omessa pronuncia, da parte del Giudice di appello, della domanda di accertamento negativo della efficacia esecutiva della sentenza di primo grado, allorché sul titolo non vi sia più discussione, per essere stata la condanna, pronunciata dal Tribunale, al pagamento delle somme oggetto di revocatoria fallimentare, confermata in Appello e poi in Cassazione"* (cfr. Cass. 6 dicembre 2006, n. 26171).

Pertanto, *"il Giudice di legittimità ha il potere di verificare, anche di ufficio, la sussistenza dell'interesse a ricorrere, sia con riguardo al momento della proposizione del ricorso, sia con riguardo alla permanenza dell'interesse al momento della decisione, in quanto la carenza originaria dell'interesse a ricorrere (dovuta, nel caso di specie, a una transazione) ne determina la inammissibilità per intervenuta cessazione della materia del contendere"* (cfr. Cass. 7 settembre 2005, n. 17815), dal momento che *"l'interesse ad agire richiede non solo l'accertamento di una situazione giuridica, ma anche che la parte prospetti la esigenza di ottenere un risultato utile giuridicamente apprezzabile e non conseguibile senza l'intervento del Giudice, poiché il processo non può essere utilizzato solo in previsione di possibili effetti futuri pregiudizievoli per la parte, senza che sia precisato il risultato utile e concreto che essa intenda, in tale modo, conseguire"* (cfr. Cass. 14 febbraio 2022, n. 4729; v. anche Cass. 24 gennaio 2019, n. 2057; Cass. 15 ottobre 2013, n. 23357; Cass. 4 maggio 2012, n. 6749; Cass. 27 gennaio 2011, n. 2051).

In altri termini, *"l'interesse ad agire, previsto quale condizione della azione*



dall'art. 100 cod. proc. civ., (...) deve avere necessariamente carattere attuale, poiché solo in tale caso trascende il piano di una mera prospettazione soggettiva assurgendo a giuridica e oggettiva consistenza, e resta invece escluso quando il giudizio sia strumentale alla soluzione, soltanto in via di massima o accademica, di una questione di diritto in vista di situazione future o meramente ipotetiche" (cfr. Cass. 23 novembre 2007, n. 24434).

Alla luce delle suesposte considerazioni il primo motivo di appello incidentale va dichiarato inammissibile.

Peraltro, anche laddove se ne volesse ammettere l'ammissibilità, il motivo di gravame in esame andrebbe comunque disatteso per infondatezza.

Sul punto, infatti, il Giudice *a quo*, a fronte di attento e meditato esame di tutte le risultanze istruttorie, ha già avuto modo di osservare che: "[...] 5. Circa la prima questione dedotta dalle ricorrenti, si ritiene che nel quadro fattuale e negoziale sopra descritto sia riscontrabile un fenomeno di "reinternalizzazione" di una specifica e delimitata attività in precedenza subappaltata.

E' infatti avvenuto che l'appaltatrice, odierna resistente, sostanzialmente ha continuato a gestire in proprio i servizi oggetto del subappalto.

Lo ha fatto usando la medesima organizzazione (12 addetti circa, più un coordinatore dipendente '), ed usando, inizialmente, le procedure di lavoro elaborate dalle

Risulta infatti che la abbia fornito le due nuove procedure per il front office e per il call center diversi mesi dopo la cessazione del subappalto, cioè nel maggio 2020 (docc. 19 e 20 ric.).

Le attività delle ricorrenti sono sostanzialmente rimaste le stesse. Sul punto si ricorda che alla prima udienza di comparizione la parte convenuta ha dichiarato di non contestare il contenuto delle mansioni delle lavoratrici così come descritte nel ricorso.

Trattasi dell'attività di - receptionist presso due postazioni (informazioni, ricerca dei pazienti con il software aziendale SAP, trasferimento delle richieste all'URP quando necessario) - gestione del centralino (call center) e prenotazione taxi - prestito delle seggette - consegna degli oggetti smarriti alla vigilanza - accoglienza utenti nel turno notturno - gestione del servizio lavoratori reperibili

e del registro presenze dei volontari - gestione dei defibrillatori - attivazione delle scale mobili a seguito dell'arrivo della pandemia da Covid-19 si sono aggiunte le seguenti ulteriori mansioni: - rilevamento della temperatura degli utenti; - sanificazione delle mani; - controllo dell'uso della mascherina - consegna all'utente di un foglio con le regole da rispettare per la prevenzione della diffusione. Sotto tale profilo rilevato che tali ultime mansioni si sono evidentemente aggiunte successivamente all'instaurazione dei rapporti di lavoro ex novo con la odierna parte resistente, posto che è fatto notorio che la pandemia ha iniziato a manifestarsi in Italia solo nel mese di febbraio del 2020. Anche i mezzi utilizzati per rendere il servizio "sono rimasti identici (e di proprietà della committente)". Detta esplicita affermazione delle ricorrenti non trova specifica smentita nelle difese della controparte.

Con riferimento agli strumenti utilizzati per lo svolgimento delle attività si osserva che entrambe le parti hanno fatto espresso riferimento all'uso di computer da parte del personale; a ciò deve aggiungersi che, verosimilmente, avuto riguardo al tipo di attività, nella dotazione strumentale con due postazioni di front office sono presenti quantomeno anche telefoni, scrivanie e sedie, oltre alle seggette ed ai defibrillatori sopra menzionati.

Appare dunque evidente che al fine di escludere il trasferimento di ramo di azienda difetta uno dei requisiti richiesti dal novellato art. 29 comma 3° D. Lgs. n. 276/2003 e cioè l'elemento della discontinuità.

L'attività, individuata in uno specifico e preesistente pacchetto di servizi tipici di una reception con centralino, strumentale ma autonoma rispetto all'attività dell'Ospedale di , è stata proseguita esattamente con le medesime procedure, mezzi e personale (evidentemente già avvezzo all'uso del software aziendale SAP ed alle procedure in essere) riferibili alla subappaltatrice

In altri termini, con la medesima struttura organizzativa ed operativa.

Deve pertanto ritenersi sussistente la fattispecie del trasferimento di ramo d'azienda ex art. 2112 c.c., posto che non assume alcun rilievo la circostanza che tra le due cooperative non sia intercorso alcun atto negoziale preposto alla regolamentazione passaggio. Invero, secondo la giurisprudenza di legittimità "ai



fini del trasferimento d'azienda, la disciplina di cui all'art. 2112 cod. civ., postula che il complesso organizzato dei beni dell'impresa - nella sua identità obiettiva - sia passato ad un diverso titolare in forza di una vicenda giuridica riconducibile al fenomeno della successione in senso ampio, dovendosi così prescindere da un rapporto contrattuale diretto tra l'imprenditore uscente e quello che subentra nella gestione" (così in motivaz. Cass. S.L. 16.5.2013 n. 11918).

Tale principio risulta confermato da altra più recente pronuncia che ancor più si ataglia alla fattispecie in esame, in quanto avente ad oggetto proprio un caso di reinternalizzazione dell'attività; nell'arresto Corte osserva che "secondo una giurisprudenza costante del giudice europeo (per tutte : Corte giustizia UE, sez. II, 09/09/2015, Joào Filipe Ferreira da Silva e Brito più altri e giurisprudenza ivi citata), il criterio decisivo, per stabilire se sussista un trasferimento, nel senso della direttiva 2001/23, consiste nel fatto che l'entità economica conservi la sua identità a prescindere dal cambiamento del proprietario, il che si desume in particolare dal proseguimento effettivo o dalla ripresa della sua gestione.

Per determinare se questa condizione sia soddisfatta, si deve prendere in considerazione il complesso delle circostanze di fatto che caratterizzano l'operazione, fra le quali rientrano, in particolare, il tipo d'impresa o di stabilimento in questione, la cessione o meno degli elementi materiali, il valore degli elementi materiali al momento del trasferimento, la riassunzione o meno della maggior parte del personale da parte del nuovo imprenditore, il trasferimento o meno della clientela nonché il grado di analogia delle attività esercitate prima e dopo la cessione e la durata di un'eventuale sospensione di tali attività" (così in parte motiva Cass. Sez. L -, Sentenza n. 6770 del 15/03/2017, Rv. 643448 - 01; cfr. altresì Tribunale di Pavia 10 settembre 2019 n. 286). [...]"

Queste esaustive e convincenti considerazioni, frutto di una puntuale applicazione al caso di specie delle norme di legge regolanti la materia, così come interpretate dalla più recente ed accreditata giurisprudenza di legittimità, puntualmente richiamata nella gravata pronuncia, nella condivisione di questa Corte, sono qui ribadite e richiamate anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c. a confutazione delle censure articolate con il primo motivo di

appello incidentale (con riguardo a questa tecnica motivazionale v., *inter plures*, Cass. S.U. sent. N. 642/2015).

peraltro, con il motivo di gravame in esame, non ha offerto a questo Collegio alcun dirimente spunto di riflessione idoneo ad incrinare la solidità del ragionamento logico-giuridico articolato *in parte qua* dal Tribunale di Ferrara, essendosi limitata a reiterate le prospettazioni articolate in prime cure, già scrutinate *funditus* nella pronuncia impugnata.

A tanto consegue, ad avviso della Corte, la reiezione del primo motivo di appello incidentale.

Osserva, poi, la Corte che il secondo motivo dell'appello incidentale proposto da [redacted] ed il primo motivo dell'appello principale proposto dalle lavoratrici, in ragione della loro stretta interconnessione logico-giuridica, possono essere esaminati congiuntamente.

In relazione a questi aspetti, il Giudice di prime cure, dopo un attento e meditato vaglio della fattispecie sottoposta alla sua valutazione ha avuto modo di osservare che: << [...] 8. Deve a questo punto essere esaminata la domanda di parte ricorrente relativa alla denunciata invalidità dell'art. 23 CCNL Vigilanza privata - Sezione servizi fiduciari per contrasto con l'art. 36 Cost., avente - come noto - immediata portata precettiva anche nel caso in cui la retribuzione sia prevista da un contratto collettivo.

E' principio pacifico nella giurisprudenza di legittimità che, "Alla stregua dell'art. 36, primo comma, Cost. il lavoratore ha 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. Di conseguenza, ove la retribuzione prevista nel contratto di lavoro, individuale o collettivo, risulti inferiore a questa soglia minima, la clausola contrattuale è nulla e, in applicazione del principio di conservazione, espresso nell'art. 1419, secondo comma, cod. civ., il giudice adegua la retribuzione secondo i criteri dell'art. 36, con valutazione discrezionale. Ove, però, la retribuzione sia prevista da un contratto collettivo, il giudice è tenuto ad usare tale discrezionalità con la massima prudenza, e comunque con adeguata motivazione, giacché difficilmente è in grado di apprezzare le esigenze economiche e politiche sottese all'assetto



degli interessi concordato dalle parti sociali" (ex plurimis, Cass. Sez. L, Sentenza n. 2245 del 01/02/2006, Rv. 586846 - 01).

Con specifico riferimento alle società cooperative, opera inoltre la disposizione di cui all'art. 7 comma 4 D.L. n. 248/2007, in forza del quale "in caso di concorso tra contratti collettivi nazionali applicabili in un medesimo ambito, al socio lavoratore subordinato spetta un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative nella categoria, quale parametro esterno e indiretto di commisurazione ai criteri di proporzionalità e sufficienza della retribuzione, previsti dall'art. 36 Cost. (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione di merito che, in riferimento a prestazioni rese nell'ambito di un appalto per il servizio di vigilanza e guardiano, ha ritenuto applicabile il c.c.n.l. Multiservizi, in luogo del c.c.n.l. Portieri e Custodi stipulato, per parte datoriale, da un'unica organizzazione sindacale)" (Cass. Sez. L -, Sentenza n. 4951 del 20/02/2019, Rv. 653019 - 01). La norma si propone di contrastare forme di competizione salariale al ribasso (come ha osservato Corte Cost. nella sentenza n. 51/2015).

Senonché essa si rivela non risolutiva nel caso in esame, poiché al rapporto, come evidenziato dalla parte ricorrente, la quale ha prodotto anche le Tabelle salariali del CCNL Multiservizi, possono essere applicati plurimi contratti stipulati dalle associazioni datoriali e sindacali più rappresentative nella categoria, ivi compreso quello scelto dalla XXXXXXXXXX.

Il contratto in esame vede infatti come parti firmatarie da una parte ASSIV, LEGACOOOP Servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative, AGCI Servizi, UGL Sicurezza Civile, ANIVP, ASSVIGILANZA, UNIV Assicurezza Confesercenti e dall'altra parte Federazione italiana lavoratori commercio turismo e servizi (FILCAMS-CGIL) e Federazione italiana sindacati addetti servizi commerciali affini e del turismo (FISASCAT-CISL).

Ebbene, va anzitutto rilevato che la Suprema Corte ha già avallato in caso analogo al presente il percorso logico-argomentativo del giudice di merito che ha ritenuto il trattamento economico del CCNL Vigilanza privata – Servizi fiduciari applicato dalla cooperativa subentrante in un appalto, deteriore, a

parità di condizioni, orario e mansioni, rispetto a quello applicato dal precedente datore di lavoro, "senza alcuna mortificazione della contrattazione collettiva", assumendo quale minimo retributivo adeguato quello del CCNL Proprietari di fabbricati (Cass. Sez. L. – Sentenza n. 38666 del 06/12/2021).

E' stato peraltro ancor prima osservato nella giurisprudenza di merito che la circostanza che la retribuzione 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 automaticamente presumere la misura di detta retribuzione conforme all'art. 36 Cost., ben potendo l'autorità giudiziaria dichiarare la nullità della clausola contrattuale del CCNL, ove sulla base di uno scrutinio risulti che detta retribuzione non sia proporzionata alla qualità e quantità del lavoro prestato e/o insufficiente ad assicurare una esistenza libera e dignitosa (cfr. sentenza Corte d'Appello di Milano sentenza emessa all'ud. del 5.5.2021 nella causa n. 402/2020 R.G.).

Analizzando dunque il trattamento economico previsto dal CCNL Servizi fiduciari, confrontandolo da una parte con quello previsto nelle Tabelle salariali e nelle buste paga delle ricorrenti cui era in precedenza applicato il CCNL Terziario (doc. 44, All. B), e dall'altra parte con i dati tabellari del CCNL Multiservizi forniti dalla parte ricorrente (doc. 47) e ricordando che la giusta retribuzione spettante al lavoratore, ai sensi dell'art. 36 Cost., deve essere individuata nei minimi retributivi stabiliti per ciascuna qualifica dalla contrattazione collettiva, sono emersi i seguenti risultati.

All'epoca del passaggio, le ricorrenti godevano di una retribuzione (paga base + contingenza + terzo elemento) pari (secondo i dati tabellari e le buste paga) ad € 1.407,95 (cui si aggiungono gli scatti di anzianità). Nello stesso periodo, il CCNL Multiservizi, pure applicabile alla fattispecie in esame, prevedeva una retribuzione pari ad € 1.183,50 lordi (paga base + contingenza + e.d.r. confederale). Mentre la retribuzione relativa al CCNL Servizi fiduciari prevedeva una retribuzione pari ad € 930,00 (paga base conglobata – art. 24 CCNL), cui si aggiungono € 15,00 per ogni scatto triennale (art. 25 CCNL) raggiungendosi così la retribuzione indicata nel ricorso pari ad € 960,00 lordi



mensili.

E' quindi palese la sproporzione tra i tre trattamenti retributivi e la forbice diventa davvero molto ampia tra il CCNL Terziario, precedentemente applicato alla lavoratrici ricorrenti, e quello in uso presso [REDACTED].

Non può esservi dubbio alcuno circa il trattamento deteriore riservato alle ricorrenti; trattamento che non può certo ritenersi rispettoso del precetto di cui all'art. 36 Cost. secondo cui la retribuzione deve essere "proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto e sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia una esistenza libera e dignitosa".

Basti osservare che la retribuzione riservata alle ricorrenti si molto alla soglia di povertà assoluta che rappresenta il valore monetario, a prezzi correnti, del paniere di beni e servizi considerati essenziali per ciascuna famiglia.

Nel 2019 la soglia di povertà per comuni con 50.001 e più abitanti o periferia di Area metropolitana del Nord partiva da un minimo di € 800,08 (soglia per un nucleo familiare composto da una sola persona di 18/59 anni di età – calcolato effettuato sulla pagina web dell'ISTAT https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/contenuti_interattivi/soglia-di-poverta).

La genesi del CCNL Vigilanza Privata – Servizi fiduciari è stata ampiamente indagata, anche attraverso l'acquisizione di articolate informative sindacali, dal Tribunale di Torino nella richiamata sentenza 9 agosto 2019 n. 1128 e ad essa si rimanda (anche quale precedente conforme ai sensi dell'art. 118 disp. att. C.p.c.). Basti qui evidenziare che l'organizzazione sindacale UILTUCS interruppe le trattative anche a causa della proposta retributiva troppo bassa e che, secondo gli stessi informatori, la retribuzione dei contratti collettivi maggiormente utilizzati nel settore, cioè CCNL Multiservizi e CCNL Proprietari di fabbricati era superiore a quella del CCNL Servizi fiduciari.

Quest'ultimo non risulta migliorativo nemmeno sotto il profilo dell'orario di lavoro; come ha osservato il giudice torinese, le previsioni in materia di scatti, ferie, cambio appalto e maggiorazioni per il lavoro diverso da quello ordinario risultano tutte meno favorevoli di quelle corrispondenti dei CCNL Multiservizi e CCNL Terziario.

Il fenomeno è stato analizzato anche dalla dottrina, che ha condivisibilmente



evidenziato come la maggiore rappresentatività comparata non sia più indice di sicura qualità dei contratti collettivi, il che rende indifferibile un intervento legislativo nella materia. E' stato osservato che per difendersi dalla presenza di organizzazioni di dubbia genuinità anche i sindacati storici hanno firmato accordi al ribasso, con contratti collettivi che, in relazione a figure professionali analoghe o comunque assimilabili, stabiliscono trattamenti sensibilmente diversi. Esempificativa è la figura del receptionist che, a parità di mansioni e di orario, tra il 2010 ed il 2016 ha subito una riduzione della retribuzione del 42,47%, passando dal CCNL dei Servizi di pulizia industriale (€ 1.243 al mese) a quello dei dipendenti di Proprietari di fabbricati (€ 1.049 al mese) per finire al CCNL Vigilanza privata - Servizi fiduciari (€ 715 al mese), tutti stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Alla luce di quanto sin qui espresso deve pertanto pervenirsi alla disapplicazione nei confronti delle ricorrenti dell'art. 23 CCNL, per contrasto con l'art. 36 Cost. Ai fini dell'individuazione del contratto collettivo che funga da parametro esterno, questo giudicante rileva che le stesse organizzazioni sindacali hanno sostanzialmente riferito nel giudizio torinese che i contratti maggiormente utilizzati nel settore sono CCNL Multiservizi e CCNL Proprietari di fabbricati.

Si richiama sul punto un passaggio della pronuncia di merito appena citata nella quale si dà conto che l'informatore "... di FISASCAT-CISL ha invece dichiarato che [...] gli istituti che operavano per la committenza privata utilizzavano soprattutto il C.C.N.L. proprietari di fabbricati, mentre chi lavorava per committenti pubblici che nel bando inserivano il C.C.N.L. Multiservizi applicava quest'ultimo - affermando altresì che alcune aziende applicavano ai loro dipendenti che svolgevano servizi fiduciari anche il C.C.N.L. terziario, di fatto pagandoli anche più di una guardia armata".

Appare dunque evidente che il CCNL Terziario non possa considerarsi il contratto maggiormente rappresentativo; d'altro canto, risulta non adeguatamente rappresentativo nemmeno il CCNL Proprietari Fabbricati, peraltro non indicato come riferimento né prodotto dalla parte ricorrente (N.D.R. in senso conforme a questa valutazione sul carattere non adeguatamente rappresentativo nel settore merceologico di riferimento del CCNL Terziario e del



CCNL Proprietari Fabbriicati si vedano, *ex ceteris*, Corte di Appello di Milano, Sezione Lavoro, sentenze nn. 695/2021; 701/2021; 98/2022; 580/2022).

Come si apprende da Cass. Sez. L. Sentenza 19 febbraio 2019 n. 4808, 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 (Confedilizia).

Residua pertanto il CCNL Multiservizi. Il contratto non è stato prodotto da parte ricorrente che ha allegato solo le tabelle salariali, ma sul punto è possibile richiamare la recente pronuncia di merito del Tribunale di Bologna del 3.2.2022, resa nel proc. n. 197/2020 R.G., su caso analogo, ove si legge che la declaratoria contrattuale di cui all'art. 10 del contratto collettivo prevede che vengano "inquadrate al 2° livello i lavoratori che «effettuano attività di controllo di locali, accessi, aree delimitate, apparecchiature con strumenti regolati e/o predisposti» individuando titolo esemplificativo le figure del «portiere, custode, guardiano., sorveglianza non armata: operai comuni, addetti alla reception, servizi copia» ". Può pertanto farsi riferimento a detto parametro per la determinazione della retribuzione costituzionalmente garantita delle ricorrenti.

Deve tuttavia ricordarsi che in tema di adeguamento della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost., il giudice, può utilizzare, quale parametro di raffronto, la retribuzione tabellare prevista dal contratto nazionale del settore corrispondente a quello dell'attività svolta dal datore di lavoro ovvero, in mancanza, da altro contratto che regoli attività affini e prestazioni lavorative analoghe, "dovendo considerare le sole componenti integranti il cd. minimo costituzionale, con esclusione delle voci retributive legate all'autonomia contrattuale, come ad esempio i compensi aggiuntivi, gli scatti di anzianità e la quattordicesima mensilità" (Cass. Sez. L -, Ordinanza n. 944 del 20/01/2021, Rv. 660252 - 01).

Vanno pertanto escluse dette voci.

Va altresì precisato che l'operazione sostitutiva è limitata e circoscritta all'individuazione della misura adeguata della retribuzione e non incide sugli altri istituti ed aspetti del CCNL Servizi fiduciari (ivi compresi gli scatti di anzianità) applicato al rapporto (cfr. in senso analogo la già cit. Corte d'Appello di Milano sentenza emessa all'ud. del 5.5.2021 nella causa n. 402/2020 R.G.).



9. Il ricorso deve pertanto essere accolto nei predetti limiti con conseguente condanna della parte convenuta al pagamento delle differenze retributive maturate dalle ricorrenti a decorrere dal 1.11.2019 previa sottrazione di quanto già loro corrisposto. Va sul punto ricordato che la parte ricorrente all'udienza odierna ha limitato in via principale la domanda di condanna alla statuizione generica. [...] >>.

Anche sul punto le considerazioni espresse dal Giudice di prime cure, apparendo immuni da vizi logico-giuridici, nella condivisione di questa Corte, sono qui ribadite e richiamate anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.

Le parti appellanti, d'altro canto, nei rispettivi atti di gravame non hanno offerto a questa Corte alcun dirimente spunto di riflessione e/o nuovo elemento di prova che possa indurre a rimeditare il ragionamento logico-giuridico svolto dal Giudice di prime cure, essendosi limitate anche in questo caso, nella sostanza, a riproporre le prospettazioni già svolte in precedenza.

Va, peraltro, rilevato che la sentenza gravata si pone nel solco di un orientamento ormai consolidato della Corte di Appello di Milano, Sezione Lavoro, (cfr. sentenze nn. 695/2021; 701/2021; 98/2022; 580/2022) che è stato altresì avvallato dalla Suprema Corte di Cassazione e che è condiviso anche da questa Corte.

In particolare, la Suprema Corte ha ritenuto corretto in caso analogo al presente il percorso logico-argomentativo del giudice di merito che ha ritenuto il trattamento economico del CCNL Vigilanza privata – Servizi fiduciari applicato dalla cooperativa subentrante in un appalto, deteriore, a parità di condizioni, orario e mansioni, rispetto a quello applicato dal precedente datore di lavoro, “senza alcuna mortificazione della contrattazione collettiva”, assumendo quale minimo retributivo adeguato quello del CCNL Proprietari di fabbricati (Cass. Sez. L. – Sentenza n. 38666 del 06/12/2021 che ha confermato Corte Appello Milano sent. 1885/2017).

La Corte ambrosiana, in particolare, nella sentenza n. 695/2021 (pres. Vignati, est. Bertoli) – pronunciata in controversia analoga alla presente per identità di questioni giuridiche trattate, di CCNL applicato, di settore e qualifica professionale di riferimento e qui richiamata anche ai sensi dell'art. 118 disp. att.



c.p.c., ha statuito quanto segue: << *Conviene in primo luogo osservare che «Alla stregua dell'art. 36, primo comma, Cost. il lavoratore ha 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. Di conseguenza, ove la retribuzione prevista nel contratto di lavoro, individuale o collettivo, risulti inferiore a questa soglia minima, la clausola contrattuale è nulla e, in applicazione del principio di conservazione, espresso nell'art. 1419, secondo comma, cod. civ., il giudice adegua la retribuzione secondo i criteri dell'art. 36, con valutazione discrezionale. Ove, però, la retribuzione sia prevista da un contratto collettivo, il giudice è tenuto ad usare tale discrezionalità con la massima prudenza, e comunque con adeguata motivazione, giacché difficilmente è in grado di apprezzare le esigenze economiche e politiche sottese all'assetto degli interessi concordato dalle parti sociali» (tra le altre, Cass., 01/02/2006, n. 2245; Cass. 14.1.2021 n. 546). Diversamente da quanto opinato dall'appellante, quindi, la circostanza che la retribuzione riconosciuta dal datore di lavoro [...] al 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 – come ha ritenuto il Tribunale- 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, e disatteso il motivo di appello secondo cui detto scrutinio non sarebbe in astratto ammissibile, il Collegio reputa che la declaratoria di nullità dell'art. 23 CCNL Servizi Fiduciari effettuata dal primo giudice, oltre che frutto di una verifica consentita all'autorità giudiziaria, sia anche corretta nel merito, pur dovendosi in questa sede puntualizzare ed esplicitare integralmente le ragioni sottese a detta declaratoria.*

E' pacifico che, sulla base del CCNL Servizi Fiduciari, [...] lavoratore full time con mansioni di guardiano notturno, fosse inquadrato 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 [...] una retribuzione lorda annua pari a euro 12.090,00 (euro 930 mensili lordi: si osserva per completezza che in alcuni passaggi dell'atto di appello [...] indica in 960 la retribuzione mensile lorda, ma qui si anticipa che, anche ove così fosse, l'esito del giudizio non muterebbe).

Come correttamente ritenuto dal primo giudice, anche ad avviso di questa Corte detta retribuzione non è né proporzionata alla qualità e quantità del lavoro prestato [...], né sufficiente per garantire al lavoratore e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa.

Nella formulazione di tale giudizio, ritiene il Collegio che sia innanzitutto significativo che, diversamente da quanto affermato da [...], gli altri CCNL astrattamente applicabili al medesimo settore produttivo [...] (ed in particolare: Multiservizi, Proprietari Fabbricati e Commercio), sottoscritti da OOSS parimenti rappresentative nel settore e contemplanti mansioni sovrapponibili a quelle svolte da [...], garantiscano - ai lavoratori a tempo pieno, di pari anzianità e preposti allo svolgimento di mansioni analoghe- una retribuzione significativamente superiore a quella in concreto erogata all'appellato.

Nel procedere al confronto tra trattamenti retributivi contemplati dai menzionati CCNL (dei quali non è contestata né l'astratta riferibilità ai medesimi settori contemplati dal CCNL SERVIZI FIDUCIARI, né la provenienza da associazioni parimenti rappresentative), questa Corte reputa che, diversamente da quanto invocato dall'appellante, non sia necessario fare riferimento alla retribuzione oraria o considerare il differente divisore orario contemplato dai singoli CCNL. Al contrario, è sufficiente osservare che pacificamente, nel periodo oggetto di causa, l'appellato è stato impiegato a tempo pieno presso [...] senza ragionevole



ed esigibile possibilità, pertanto, di integrare il proprio reddito svolgendo altre attività lavorative.

Nel raffrontare quindi la retribuzione percepita da [...] presso [...] in forza del CCNL servizi fiduciari con quella prevista da altri CCNL per attività omogenee svolte da lavoratori di pari anzianità è sufficiente considerare le previsioni che definiscono la retribuzione spettante al lavoratore impiegato a tempo pieno in mansioni analoghe, per il quale [...] sia riscontrabile una situazione in cui le energie lavorative vengono poste integralmente a disposizione di un unico datore di lavoro. [...] è agevole rilevare che il riconoscimento di retribuzione lorda annua pari a euro 12.090,00 (pari a euro 930 mensili lordi; ma, come già detto, il giudizio non muterebbe con una retribuzione di 960 mensili lordi) per lo svolgimento full time di attività di guardiano notturno di deposito di mezzi costituisce una retribuzione non proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato, posto che i "valori retributivi di mercato" fotografati dai CCNL Multiservizi, Commercio e Proprietari Fabbricati per attività analoghe risultano, come visto, tutti univocamente sensibilmente superiori.

E del resto, alla carenza del requisito di proporzionalità, già di per sé sufficiente a sorreggere la declaratoria di nullità dell'art. 23 CCNL servizi fiduciari, si aggiunge il rilievo di insufficienza della retribuzione corrisposta [...].

In tal senso, è significativo ed invero difficilmente superabile il rilievo della difesa dell'appellato, secondo cui "applicando l'aliquota contributiva del 9,19% e quella fiscale del 23%, con il CCNL SERVIZI fiduciari si ottengono retribuzioni nette pari (...) ad € 650,29 (=930,00 x0,9081 x0,77) per il livello D (...) La somma netta che il CCNL Servizi Fiduciari assicura a un lavoratore a tempo pieno (pari a euro 650,29 netti, somma ottenuta applicando al lordo di euro 930 le ordinarie aliquote previdenziali e fiscali) è notevolmente inferiore all'importo che l'Istat ha individuato nel 2015 (e negli anni successivi) come soglia di povertà assoluta. Secondo l'Istat, l'indice assoluto di povertà (addirittura nell'anno 2015 nel Nord Italia per una persona che vive sola in un centro abitato di densità superiore a 250.000 persone) è pari a € 819,13".

La retribuzione assicurata dal CCNL servizi fiduciari per un lavoratore a tempo pieno di livello D, come è l'appellato, non è pertanto idonea a consentire al

dipendente di evitare di vivere in condizioni di povertà; circostanza, questa, che in uno con il ritenuto deficit di proporzionalità tra retribuzione/quantità e qualità del lavoro prestato - vale ulteriormente fondare la declaratoria di nullità della clausola dell'art. 23 CCNL. [...]

Né, infine, è fondato, ad avviso del Collegio, il rilievo per cui l'operazione condotta dal primo giudice si tradurrebbe nella violazione della libertà sindacale, garantita dall'art. 39 Cost.

Al avviso del Collegio, una volta verificato che, come sopra visto, le previsioni dell'art. 23 del CCNL Servizi fiduciari non assicurano al lavoratore una retribuzione rispettosa dei requisiti dall'art. 36 Cost, e una volta conseguentemente appurata la nullità del medesimo art. 23 CCNL per contrasto con norma imperativa, in applicazione del principio di conservazione espresso dell'art. 1419, secondo comma, cod. civ., l'autorità giudiziaria che ne sia richiesta non può esimersi dall'individuare la retribuzione dovuta secondo i criteri dell'art. 36, 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 CCNL 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 CCNL di settore diverso da quello scelto dalle parti ove detto diverso CCNL, 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 CCNL), soddisfi anche - diversamente da quello Servizi Fiduciari- i requisiti dettati dall'art. 36 Cost. >>.

Le argomentazioni sopra richiamate si attagliano perfettamente all'odierna controversia e conducono alla reiezione del secondo motivo di appello incidentale e del primo motivo di appello principale.

Va in primo luogo ribadito, in sintesi, che l'art. 36 Cost. (secondo cui "il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità



del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”) non opera un rinvio automatico alla contrattazione collettiva quale parametro di adeguatezza retributiva, né attribuisce al CCNL una riserva assoluta di competenza in materia.

Invero, nel giudizio di adeguatezza della retribuzione ai canoni di proporzionalità e sufficienza dettati dall'art. 36 Cost., la consolidata giurisprudenza utilizza quale parametro esterno le tariffe salariali dei contratti collettivi di categoria, che acquistano, pur solo in via generale, una “presunzione” di adeguatezza al precetto costituzionale (cfr. *ex multis* Cass., 28 ottobre 2008 n. 25889; Cass., 8 gennaio 2002 n. 132). Si tratta, peraltro, di una presunzione *iuris tantum*, che non intacca il principio secondo cui la valutazione di adeguatezza deve essere compiuta sulla base del solo art. 36 Cost. e con riferimento al singolo rapporto individuale; pertanto, il giudice del merito può assumere come criterio orientativo un contratto collettivo non vincolante per le parti, può fare riferimento agli importi previsti da un contratto collettivo locale o anche aziendale (cfr. Cass., 4 luglio 2018 n. 17421; Cass., 2 agosto 2018 n. 20452; Cass., 31 gennaio 2012 n. 1415; Cass., 17 maggio 2003 n. 7752). Il parametro del contratto collettivo nazionale di lavoro, in altri termini, non è vincolante nell'ambito del giudizio di adeguatezza, né costituisce garanzia assoluta di retribuzione costituzionalmente adeguata.

Tali principi, ad avviso del Collegio, valgono anche nell'ambito del settore del lavoro dei soci di cooperative (in cui si collocano i rapporti di lavoro oggetto di causa), ove trova applicazione l'art. 7, comma 4, d.l. 31 dicembre 2007 n. 248, convertito in legge 28 febbraio 2008 n. 31, a mente del quale *“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 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”*.

Attraverso detta norma il legislatore ha inteso dare specifica attuazione all'art. 36



Cost. nel particolare settore lavorativo delle cooperative, individuando selettivamente i contratti collettivi che, per essere stipulati da sindacati aventi una rappresentatività qualificata sul piano nazionale, appaiono i più idonei a fungere da parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la sufficienza del trattamento retributivo da corrispondere al socio lavoratore.

La norma in questione persegue lo specifico obiettivo, condiviso con le parti sociali nell'ambito del Protocollo d'intesa sottoscritto il 10 ottobre 2007, di tutelare i soci lavoratori di cooperativa rispetto all'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'art. 36 Cost., secondo l'interpretazione fornita dalla giurisprudenza in collegamento con l'art. 2099 cod. civ.”* (così Corte cost., 26 marzo 2015 n. 51).

La finalità essenziale della disposizione è quella di contrastare fenomeni di dumping salariale; essa, perciò, non esaurisce la portata del precetto costituzionale rispetto al rapporto di lavoro con le società cooperative, né fa venir meno il potere-dovere del giudice di verificarne il rispetto sotto ogni altro profilo di sufficienza e proporzionalità. Infatti, come chiarito dalla Corte costituzionale nella pronuncia sopra richiamata, la disposizione non opera un recepimento normativo dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, ma li richiama unicamente quale parametro esterno. In altre parole la norma, nell'imporre alle cooperative di applicare ai soci lavoratori trattamenti retributivi *“non inferiori”* a quelli stabiliti dai contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali di sicura rappresentatività, stabilisce una soglia al di sotto della quale la retribuzione non risponde al canone di sufficienza, fissato dal precetto costituzionale.

Ciò tuttavia, ad avviso del Collegio, non significa che a contrario il rispetto di tale soglia assicuri in ogni caso la garanzia retributiva minima prevista dall'art. 36 Cost.. Se, infatti, in base al tenore letterale della norma di legge i trattamenti retributivi inferiori alla soglia ivi fissata integrano violazione della norma stessa e con essa del parametro costituzionale di sufficienza, viceversa nulla la norma dispone in ordine ai trattamenti retributivi che rispettino detta soglia; pertanto,



non operando in relazione a questi ultimi alcun automatismo, permane il poterdovere del giudice di valutarne l'adeguatezza sulla base del solo art. 36 Cost.. Peraltro, ove anche si adottasse un'interpretazione dell'art. 7, comma 4, d. l. 31 dicembre 2007 n. 248, convertito in legge 28 febbraio 2008 n. 31, come inteso ad introdurre una presunzione legale di conformità al canone di sufficienza dei trattamenti economici "non inferiori" a quelli stabiliti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, occorrerebbe comunque valutare la rispondenza di detti trattamenti anche al principio di proporzionalità, che, come già detto, concorre con il principio di sufficienza a comporre la nozione di adeguatezza retributiva secondo il parametro costituzionale. L'art. 7 d.l. 31 dicembre 2007 n. 248, convertito in legge 28 febbraio 2008 n. 31, nulla dispone al riguardo. Viene perciò in rilievo, in relazione alla posizione dei soci lavoratori di cooperativa, l'art. 3, comma 1, legge 3 aprile 2001 n. 142, che ribadisce il principio di proporzionalità, senza peraltro ancorarlo ad alcun parametro legale ("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").

Concludendo sul punto, anche ad accogliere la prospettazione della società appellata - secondo cui nel caso di specie non sarebbe configurabile violazione dell'art. 7 d. l. 31 dicembre 2007 n. 248, convertito in legge 28 febbraio 2008 n. 31, in quanto il trattamento economico applicato alle lavoratrici, odierne appellanti principali, è previsto da un contratto collettivo (CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari) sottoscritto da organizzazioni sindacali (Cgil e Cisl) qualificabili come comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria - ciò non esimerebbe comunque il giudice dall'affrontare la verifica di compatibilità della retribuzione così corrisposta ai principi di proporzionalità e di sufficienza posti dall'art. 36 Cost.. Elementi a sostegno di tale conclusione si traggono anche dalla più recente giurisprudenza della Suprema Corte che, pronunciata in fattispecie analoga alla presente, inerente il rapporto di lavoro di un socio lavoratore di cooperativa, ha riconosciuto anche in tale ambito il potere

del giudice di merito di apprezzare l'adeguatezza in concreto del trattamento retributivo corrisposto (cfr. Cass., 6 dicembre 2021 n. 38666: *“la determinazione della giusta retribuzione operata dal giudice del merito, a norma dell'art. 36 Cost., in relazione all'art. 2099 c.c. e dunque con riferimento ai contratti collettivi in via parametrica, può formare oggetto del giudizio di cassazione solo per quanto riguarda la violazione dei criteri dettati dalla norma costituzionale per il processo perequativo, e pertanto di sufficienza della retribuzione a sopperire ai bisogni di un'esistenza libera e dignitosa e di sua proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro prestato; restando l'apprezzamento di adeguatezza in concreto riservato al giudice del merito (Cass. 20 settembre 2007, n. 19467; Cass. 20 giugno 2008, n. 16866)”*).

Ciò posto, reputa il Collegio, in aderenza alla sentenza gravata, che il trattamento economico corrisposto dall'appellata XXXXXXXXXX alla lavoratrici, odierne appellanti principali, nel periodo dedotto in giudizio non sia costituzionalmente adeguato, tanto sotto il profilo della proporzionalità alla qualità e quantità del lavoro prestato, quanto sotto il profilo della sufficienza a garantire alla lavoratrici *de quibus* e alle loro famiglie un'esistenza libera e dignitosa.

Il giudizio di proporzionalità impone una comparazione tra i trattamenti salariali previsti dai diversi CCNL astrattamente applicabili al medesimo settore produttivo, sottoscritti da organizzazioni sindacali parimenti rappresentative e che contemplino qualifiche professionali e mansioni sovrapponibili a quelle svolte dalle appellanti principali.

Come condivisibilmente evidenziato nella sentenza della Corte di Milano, Sezione Lavoro, n. 580/2022 (pres. Picciau, est. Casella), *“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 l'appellante 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.”*.

Ai fini della valutazione di proporzionalità vengono in rilievo quali fonti comparabili di determinazione del salario il CCNL Multiservizi, il CCNL



Proprietari Fabbricati ed il CCNL Terziario, espressamente indicati da parte del Giudice *a quo* e per le ragioni dallo stesso enunciate, innanzi richiamate.

Nel procedere alla comparazione va precisato che la garanzia dell'art. 36 Cost. deve intendersi riferita non alle singole voci retributive comprese nel contratto collettivo, ma al trattamento economico globale, comprensivo dei soli titoli contrattuali che costituiscono espressione, per loro natura, della giusta retribuzione, con esclusione, quindi, dei compensi aggiuntivi e delle mensilità aggiuntive oltre la tredicesima (c.d. "minimo costituzionale").

Ritiene il Collegio che la nozione di "minimo costituzionale" comprenda paga base, indennità di contingenza, tredicesima mensilità ed anzianità di servizio del dipendente sul medesimo appalto e nel medesimo incarico, in adesione all'orientamento giurisprudenziale secondo cui la giusta retribuzione dev'essere adeguata anche in proporzione all'anzianità di servizio acquisita, atteso che la prestazione di lavoro, di norma, migliora qualitativamente per effetto dell'esperienza (cfr. Cass., 7 luglio 2008 n. 18584; Cass., 19 agosto 2011 n. 17399).

Ciò posto, dall'esame dei contratti collettivi suindicati e tenuto conto delle sole componenti retributive integranti il c.d. "minimo costituzionale" come sopra definito, considerando in via esemplificativa la figura del receptionist si vede che, a parità di mansioni e di orario, tra il 2010 ed il 2016 ha subito una riduzione della retribuzione del 42,47%, passando dal CCNL dei Servizi di pulizia industriale (€ 1.243 al mese) a quello dei dipendenti di Proprietari di fabbricati (€ 1.049 al mese) per finire al CCNL Vigilanza privata - Servizi fiduciari (€ 715 al mese), tutti stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Sulla scorta di tali dati deve concludersi che il trattamento economico percepito dalle lavoratrici, odierne appellanti principali, non risulta proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato.

A tale conclusione si giunge non sulla base di valutazioni astratte, ma avuto riguardo alla dinamica salariale complessiva determinatasi nel mercato di riferimento: come precedentemente evidenziato, infatti, i valori retributivi di mercato, riconosciuti dai contratti collettivi sottoscritti da associazioni parimenti rappresentative ed applicati nel medesimo settore ai lavoratori a tempo pieno di

pari anzianità e preposti allo svolgimento di mansioni omogenee, risultano tutti superiori, in misura significativa, rispetto alla retribuzione delle allora ricorrenti. Non rileva, al contrario, la deduzione di avere riconosciuto alle lavoratrici *de quibus* maggiorazioni sulle ore di lavoro straordinario, festivo e notturno migliorative rispetto alle previsioni del CCNL, in quanto l'adeguatezza retributiva va valutata avendo riguardo al trattamento economico globale corrisposto in via continuativa sulla base dell'orario di lavoro normale, mentre risultano ininfluenti istituti retributivi la cui corresponsione sia solo occasionale e legata ad un impegno del lavoratore eccedente detto orario.

Alla carenza del requisito di proporzionalità, già di per sé sufficiente a sorreggere il giudizio di inadeguatezza della retribuzione corrisposta alle odierne appellanti principali rispetto al parametro costituzionale, si aggiunge il rilievo di insufficienza della stessa.

L'importo della retribuzione netta percepita dalle allora ricorrenti è notevolmente inferiore all'importo di € 834,66, che l'Istat ha individuato nel 2018 come soglia di povertà assoluta per una persona che vive sola nel Nord Italia in un centro abitato di densità superiore a 250.000 persone (cfr. doc. 9 fascicolo appellante). Gli indici Istat di povertà assoluta appaiono, ad avviso del Collegio, i parametri più adeguati cui commisurare la sufficienza della retribuzione, trattandosi di dati statistici ufficiali sul potere di acquisto della moneta, calcolati sulla base del costo dei beni ritenuti essenziali per la sopravvivenza in un dato momento storico. Il fatto che la retribuzione corrisposta alle allora ricorrenti sia inferiore alla soglia di povertà assoluta individuata dall'Istat significa che tale retribuzione non è idonea ad evitare a queste ultime di vivere in condizioni di povertà e ciò esclude in modo evidente che essa possa considerarsi sufficiente ad assicurare alle lavoratrici *de quibus* e alle loro famiglie un'esistenza libera e dignitosa. Dette conclusioni peraltro non muterebbero ove anche si adottassero parametri diversi, quali la soglia di reddito prevista dall'ordinamento per il riconoscimento della pensione d'inabilità civile (istituto volto a salvaguardare condizioni di vita accettabili della persona affetta da inabilità assoluta, le quali si intendono assicurate di per sé ove il reddito raggiunga la soglia suddetta) o la retribuzione prevista da un'offerta di lavoro "congrua" ai sensi dell'art. 4, comma 9 *bis*, d.l.



28 gennaio 2019 n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019 n. 26, istitutivo del reddito di cittadinanza, ossia “superiore di almeno il 10 per cento del beneficio massimo fruibile da un solo individuo, inclusivo della componente ad integrazione del reddito dei nuclei residenti in abitazione in locazione” e pari cioè ad almeno € 858,00 netti mensili. Da un lato, infatti, la retribuzione annua lorda percepita dall’odierno appellanti principali, come emerge dalla documentazione versata in atti, è sensibilmente inferiore alla soglia di reddito per l’accesso alla pensione di inabilità (pari nel 2017 ad € 16.532,10); dall’altro, anche la retribuzione netta mensile percepita risulta inferiore alla retribuzione minima oggetto di un’offerta di lavoro definibile come “congrua” secondo la normativa in materia di reddito di cittadinanza (€ 858,00).

Accertato, dunque, che il trattamento economico corrisposto alle odierno appellanti principali in base all’art. 23 CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari non assicura una retribuzione rispettosa dei requisiti fissati dall’art. 36 Cost., e conseguentemente accertata la nullità del medesimo art. 23 CCNL, in applicazione del principio di conservazione espresso dell’art. 1419, comma 2, c.c., occorre individuare la retribuzione dovuta secondo i criteri dell’art. 36 Cost., in luogo di quella corrisposta.

A tal fine il Collegio, al pari di quanto fatto dal Giudice *a quo*, reputa corretto fare riferimento, come mero parametro esterno di quantificazione, alla misura della retribuzione minima prevista dal CCNL Multiservizi, pacificamente sottoscritto da “organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria” a mente dell’art. 7, comma 4, d.l. 31 dicembre 2007 n. 248, convertito in legge 28 febbraio 2008 n. 31, e che prevede un trattamento economico idoneo a soddisfare tanto il requisito di proporzionalità (contemplando retribuzioni omogenee a quelle degli altri contratti collettivi applicabili nello stesso settore produttivo, a parità di mansioni e di orario di lavoro), quanto il requisito di sufficienza, garantendo una retribuzione superiore alla soglia di povertà assoluta come individuata dall’Istat.

La scelta, quale parametro di commisurazione, del CCNL Multiservizi anziché di altri contratti collettivi astrattamente applicabili (quali i menzionati CCNL Proprietari Fabbri e CCNL Terziario) appare la più adeguata nel caso di

specie, oltre che per i motivi già indicati dal Giudice di prime cure e condivisi da questa Corte, per le ragioni condivisibilmente evidenziate nei citati precedenti della Corte di Appello di Milano e di seguito richiamate:

- il CCNL Multiservizi, seppur non prodotto, rientra tra quelli indicati in comparazione dalle lavoratrici odierne appellanti principali;
- detto CCNL, pur assicurando una retribuzione proporzionata e sufficiente, è quello che prevede gli importi inferiori, rispetto al CCNL Terziario e al CCNL Proprietari Fabbricati, per la remunerazione di mansioni analoghe a quelle delle appellanti principali: si tratta, perciò, del parametro retributivo che meno si discosta dagli importi contemplati dal CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari, pur adeguandoli al dettato costituzionale;
- la declaratoria del 2° livello del CCNL Multiservizi è la più affine, dal punto di vista descrittivo, a quella del livello di inquadramento delle appellanti principali in base al CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari) e meglio rispondente all'attività in concreto affidate alle medesime;
- la minore rappresentatività nello specifico settore merceologico di riferimento del CCNL Terziario e di quello Proprietari di Fabbricati rispetto a quello Multiservizi, tra l'altro applicato maggiormente di frequente nell'ambito degli appalti pubblici dei servizi di vigilanza/portierato.

Su questi rilievi, da considerarsi dirimenti ai fini dell'applicazione del CCNL Multiservizi, sia se presi singolarmente che nel loro complesso, si richiamano, ancora una volta, le sentenze Corte di Appello di Milano, Sezione Lavoro, nn. 695/2021; 701/2021; 98/2022; 580/2022.

Né l'appello principale coglie nel segno nella parte in cui si afferma che: << il CCNL "Pulizia Industria" ammette sì che nel proprio campo di applicazione rientrino anche attività diverse dalle pulizie, ma pur sempre accessorie a quella principale che rimane la pulizia, attività non oggetto dell'appalto in questione e non svolta difatti dalle appellanti.>>

In realtà, il CCNL "Pulizia Industria - Multiservizi", questa la corretta denominazione, come in esso specificato, trova applicazione "sia nei confronti di imprese tradizionali di pulizia" sia "di imprese di servizi integrati/multiservizio/global service", a prescindere per quanto riguarda



quest'ultime imprese dallo svolgimento di una concomitante attività di pulizia.

Alle suesposte considerazioni consegue la reiezione sia del primo motivo di appello principale che dell'appello incidentale.

Ad avviso della Corte, del resto, non risulta meritevole di accoglimento nemmeno il secondo motivo di appello principale, a mezzo del quale si afferma, in sintesi, che *“in tutti i casi (ovvero sia che si ritenga congruo il CCNL terziario oppure quello delle Pulizie industria) si ritiene errata la sentenza laddove afferma che, nel caso di specie, le lavoratrici avrebbero diritto unicamente al c.d. minimo costituzionale”*, invocando l'applicazione integrale del trattamento normativo ed economico previsto dal CCNL ritenuto conforme ai dettami dell'art. 36 Cost., venendo in considerazione un appalto pubblico.

Questa pretesa cozza, innanzitutto, con il c.d. principio di conservazione di cui all'art. 1419 c.c., secondo cui la nullità di singole clausole, nel caso di specie dell'art. 23 CCNL Vigilanza privata- Servizi fiduciari, non comporta *“la nullità dell'intero contratto, se risulta che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che è colpita dalla nullità”*, ipotesi la cui sussistenza non è stata né allegata, né tantomeno comprovata nel caso di specie.

Tale principio, peraltro, ha portata generale e trova applicazione a qualsiasi tipologia contrattuale, senza che assuma rilievo in senso contrario, per quanto concerne la fattispecie in esame, la natura “pubblica” o “privata” dell'appalto.

Proprio in ragione della vigenza di tale principio generale, secondo il pacifico orientamento della Suprema Corte, in tema di adeguamento della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost., il giudice del merito, anche nell'ipotesi in cui assuma come criterio orientativo un contratto collettivo non vincolante per le parti, come nel caso in esame, non può fare riferimento a tutti gli elementi e gli istituti retributivi che concorrono a formare il complessivo trattamento economico, ma *“deve prendere in considerazione solo quelli che costituiscono il cosiddetto minimo costituzionale, del quale sono escluse le voci tipicamente contrattuali quali i compensi aggiuntivi, gli scatti di anzianità o la quattordicesima mensilità”* (Cass., 27-1-2021, n. 1756; Cass. 20 gennaio 2021, n. 944).

Proprio in virtù di questo ineccepibile ragionamento logico-giuridico, la sentenza gravata coglie nel segno nell'affermare che *“l'operazione sostitutiva è limitata e*



circoscritta all'individuazione della misura adeguata della retribuzione e non incide sugli altri istituti ed aspetti del CCNL Servizi fiduciari (ivi compresi gli scatti di anzianità) applicato al rapporto (cfr. in senso analogo la già cit. Corte d'Appello di Milano sentenza emessa all'ud. del 5.5.2021 nella causa n. 402/2020 R.G.)" (in senso conforme di vedano anche Corte di Appello di Milano, Sezione Lavoro, sentenze 701/2021; 98/2022; 580/2022).

Questa conclusione interpretativa, peraltro, non è inficiata dai numerosi richiami normativi svolti dalle lavoratrici appellanti (art. 30, comma 4 d.lgs. 50/2016; art. 105 comma 9, nella versione precedente alla riforma del 2021; l'art. 36 dello Statuto dei Lavoratori) che, nella sostanza, impongono nel settore degli appalti pubblici, di applicare *"il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto (...)"*.

Ed invero il CCNL Vigilanza privata- Servizi fiduciari, a prescindere dalla rilevata nullità dell'art. 23 cit. per contrasto con l'art. 36 Cost., rientra pacificamente a pieno titolo fra i suddetti contratti collettivi, così come evincibile tra l'altro dai numerosi precedenti giurisprudenziali innanzi citati, relativi anche ad appalti pubblici, né la circostanza è stata specificamente e tempestivamente contestata dalle lavoratrici appellanti.

Per questi motivi, assorbenti di ogni altro aspetto dedotto in causa, sia l'appello principale che quello incidentale vanno respinti, con conseguente integrale conferma della sentenza gravata.

Le spese del grado, in ragione della reciproca soccombenza, sono compensate tra le parti ex art. 92 c.p.c., nel testo novellato da Corte Cost. 77/2018.

Si dà, infine, atto del rigetto sia dell'appello principale che di quello incidentale ai fini di cui al D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 *quater*, in tema di raddoppio del contributo unificato.

P.Q.M.



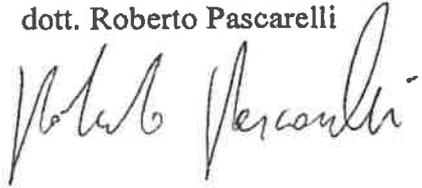
La Corte d'Appello – sezione lavoro, ogni diversa e contraria domanda o eccezione disattesa, assorbita o respinta, definitivamente decidendo:

- rigetta sia l'appello principale che quello incidentale, con conseguente integrale conferma della sentenza gravata;
- compensa le spese del grado fra le parti in causa;
- si dà, infine, atto del rigetto sia dell'appello principale che di quello incidentale ai fini di cui al D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 *quater*.

Così deciso a Bologna, nella camera di consiglio del giorno 14.09.2023

Il Consigliere est.

dott. Roberto Pascarelli

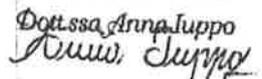


Il Presidente

dott. Carlo Coco



IL DIRETTORE

Dott.ssa Anna Iuppo




minuta depositata il 15.9.2023