



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE DI APPELLO DI NAPOLI

sezione controversie di lavoro e di previdenza ed assistenza composta dai magistrati:

dott. Piero Francesco De Pietro	Presidente
dott. Stefania Basso	Consigliere rel.
dott. Anna Rita Motti	Consigliere

riunita in camera di consiglio ha pronunciato in grado di appello all'udienza del 05/03/2024 la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile iscritta al n. 3058 del Ruolo Generale del lavoro dell'anno 2022

**TRA**

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED] rappresentati e difesi dall'Avv. Francesco ANDRETTA, presso il cui studio in via dei Greci (già Via San Tommaso D'Aquino) 36 Napoli, elettivamente domiciliario

APPELLANTI

**E**

[REDACTED] SRL in persona del suo legale rappresentante pro tempore rappresentata e difesa dagli Avv.ti Oreste CARDILLO e Maria Grazia Vasaturo, con cui elettivamente domicilia in Via S. Lucia 29 Napoli

APPELLATA

**NONCHÉ**



██████████ Soc. Coop. P. A., in persona del suo legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dagli avv.ti Giacinto Siro Favalli, Damiana Lesce e Giovanni Valentino ed elettivamente domiciliata presso lo studio di quest'ultimo, in Napoli, Via F. Correrà n. 250

APPELLATA

## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 01.03.2021, ██████████

██████████ adivano il Tribunale di Napoli, in funzione di giudice del lavoro, premettendo che:

1. In data 19.08.2013 veniva indetta, dall'██████████, procedura di gara aperta per l' "*Affidamento triennale del servizio di pulizia, sanificazione e sanitizzazione, di facchinaggio, di logistica e movimentazione/distribuzione merci presso i magazzini farmaceutico ed economale, di portierato, custodia ed assistenza al pubblico, di manutenzione delle aree a verde, di gestione della salma nella morgue delle strutture ospedaliere* ██████████ *e della sede amministrativa*";

2. Con deliberazione n. 392 del 25.08.2014 la stazione appaltante aggiudicava il suddetto appalto al RTI (Raggruppamento Temporaneo d'Imprese) costituito dalla ██████████ Spa (ditta mandataria capogruppo, oggi ██████████ S.p.A.), dalla ██████████ srl e dalla ██████████ srl (affidataria esecutiva del servizio).

3. A seguito della suddetta aggiudicazione, i lavoratori ██████████ ██████████ e ██████████ dipendenti - con contratto a tempo indeterminato, inquadrati al livello 6° della declaratoria contrattuale del CCNL Guardie sussidiarie non armate, con orario full time pari a 40 ore settimanali, su sei giorni a settimana - della ██████████ S.r.l. (società uscente dall'appalto), tutti impiegati sull'appalto ██████████, passavano, per successione di appalto, con decorrenza dal 01.10.2014, alle dipendenze della



██████████ S.r.l., quale affidataria esecutiva dei servizi oggetto dell'appalto del Raggruppamento Temporaneo d'Imprese.

4. I suddetti lavoratori venivano assunti, presso la nuova società ██████████ S.r.l., per lo svolgimento delle medesime mansioni sull'appalto ██████████ a decorrere dal 01.10.2014, con la qualifica di operatori servizi di portierato, con contratto a tempo indeterminato, con applicazione del diverso CCNL per i dipendenti da Istituti ed Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari – Sezione servizi fiduciari, con inquadramento al livello D della classificazione del personale, con orario full time pari a 40 ore settimanali, con turno di lavoro su sei giorni a settimana, con trattamento salariale base di euro 890,00, pari ad una retribuzione annua di euro 11.570,00 (e corrispondente ad una retribuzione oraria lorda di euro 5,14), e successivamente dal giugno 2015 aumentato ad euro 930,00 lordi, corrispondente ad una retribuzione oraria lorda pari ad euro 5,37.

5. ██████████ (con decorrenza dal 01.12.2014), ██████████ (con decorrenza dal 14.11.2014), ██████████ (con decorrenza dal 16.11.2014), ██████████ (con decorrenza dal 16.11.2014), ██████████ (con decorrenza dal 23.10.2014), ██████████ (con decorrenza dal 04.07.2015) e ██████████ (con decorrenza dal 01.02.2015) venivano assunti dalla ██████████ S.r.l. per essere impiegati tutti sull'appalto ad essa aggiudicato, con contratto a tempo determinato, con applicazione del CCNL per i dipendenti da Istituti ed Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari – Sezione servizi fiduciari, livello di inquadramento F, con orario full time pari a 40 ore settimanali, con trattamento salariale base di euro 762,85 sino a maggio 2015 (pari ad una retribuzione annua di euro 9.917,05 e ad una retribuzione oraria lorda di euro 4,41).

6. Tali contratti venivano trasformati, ognuno dalla rispettiva decorrenza contrattuale, a tempo indeterminato dopo sei mesi; e la retribuzione base mensile, a decorrere da giugno 2015, veniva aumentata ad euro 797,14, (sempre relativo al livello F e corrispondente ad una retribuzione oraria base lorda di euro 4,61), in virtù dell'adeguamento contrattuale sopravvenuto, fino al mese di ottobre 2015.

7. Dopo un anno dalla rispettiva assunzione a tempo determinato, in virtù dello scatto di livello dalla lettera F alla lettera E, la retribuzione base mensile veniva



aumentata ad euro 876,86 (corrispondente ad una retribuzione oraria lorda di euro 5,07).

8. Dopo un ulteriore anno, in virtù del successivo scatto di livello dalla lettera E alla lettera D, la retribuzione base veniva aumentata ad euro 930,00 lordi (corrispondente ad una retribuzione oraria lorda pari ad euro 5,37).

9. [REDACTED], già in forze dal 28.10.2013 presso la [REDACTED] S.r.l., veniva collocato, a decorrere dal 01.10.2014, presso i servizi dell'appalto indetto dall'[REDACTED], con mansioni di servizi di custodia e portierato fiduciario, inquadrato nel livello D della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza Privata, con la retribuzione di base tabellare lorda mensile di euro 930,00 (corrispondente ad una retribuzione oraria lorda pari ad euro 5,37).

10. Nonostante fosse un unico appalto, avente ad oggetto una pluralità di servizi da eseguirsi tutte dal medesimo soggetto aggiudicatario, la [REDACTED] S.r.l. (pur applicando già a livello nazionale il CCNL Servizi Integrati/Multiservizi, perfettamente congruente con l'oggetto delle prestazioni da eseguire) decideva di applicare ai ricorrenti, ed ai soli ricorrenti impegnati nel servizio di portierato, il CCNL Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari.

11. Ai lavoratori, invece, adibiti al servizio di pulizie, sanificazione e sanitizzazione, di facchinaggio, di logistica e movimentazione/distribuzione merci, di manutenzione delle aree a verde, per le mansioni e funzioni di guardiania per il servizio di vigilanza non armata o cd. di portierato (correlate del medesimo appalto), la medesima società ha applicato il CCNL Multiservizi (il quale prevede una retribuzione di gran lunga superiore rispetto a quello del CCNL Vigilanza Privata - Sezione Servizi Fiduciari).

12. La [REDACTED] S.r.l. collocava, sullo stesso appalto in parola all'incirca nel mese di ottobre/novembre 2015, alcuni dipendenti già in forze presso l'azienda (quali [REDACTED]), per lo svolgimento delle medesime mansioni di portierato, ed applicava a tali lavoratori il CCNL Multiservizi, inquadrandoli nel 2° livello del CCNL Multiservizi e corrispondendo loro una retribuzione tabellare base lorda mensile di euro 1.220,00 per 14 mensilità (con una retribuzione oraria base lorda di euro 7,06).



13. Nelle more, il Consiglio di Stato, con sentenza n. 4514 del 27.10.2016, decretava l'annullamento dell'aggiudicazione dell'appalto assegnato al RTI (Raggruppamento Temporaneo d'Imprese) composto dalla [REDACTED] Spa (quale ditta mandataria), l'[REDACTED] S.r.l. e la [REDACTED] S.r.l. (affidataria esecutiva del servizio), disponendo l'aggiudicazione dell'appalto e la stipula del contratto in favore dell'altro RTI, proponente il ricorso, composto dal [REDACTED] (consorzio esecutrice dell'appalto della ditta [REDACTED] s.c.p.a.), dal [REDACTED] S.r.l. e dalla ditta mandataria [REDACTED].

14. Pertanto, tutti i lavoratori impegnati sull'appalto (sia quelli delle attività di portierato sia quelli di tutte le altre attività) venivano licenziati, in data 31.05.2017, dalla società [REDACTED] S.r.l. e venivano assunti, con decorrenza dal 01.06.2017, alle dipendenze della [REDACTED] soc. coop. p.a.

15. I ricorrenti continuavano a rendere la propria prestazione lavorativa sempre sul medesimo appalto e alle medesime condizioni previste dall'uscente [REDACTED] S.r.l.

16. La [REDACTED], poi, subentrata nell'appalto, agli inizi dell'anno 2018, dislocava quattro lavoratori, già impiegati nel ramo pulizia (a cui veniva applicato il CCNL Multiservizi) per riallocarli presso il servizio di portierato; a costoro, pur mutando il CCNL da Multiservizi in quello Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari - Sezione servizi fiduciari, riconosceva però un superminimo pari ad euro 394,46 (da aggiungersi alla paga base di euro 930,00 per il livello D) e una indennità aggiuntiva di presenza giornaliera pari ad euro 3,75 per [REDACTED] ed euro 5,16 per [REDACTED] a titolo di indennità sostitutiva della mensa.

Nel medesimo arco temporale del gennaio/febbraio 2018, si aggiungevano altri due lavoratori ([REDACTED] e [REDACTED]) svolgenti le medesime mansioni dei ricorrenti e la medesima qualità delle prestazioni professionali, i quali beneficiavano del medesimo trattamento retributivo mensile base (euro 1.324,46 per 13 mensilità), pari ad una retribuzione oraria di euro 7,65 e giornaliera di euro 50,94.

17. I ricorrenti (soci lavoratori nel rapporto lavorativo con la cooperativa [REDACTED]) sono stati assunti con la qualifica di operatori di servizi di portierato,



inquadri nel livello D (operatori) del CCNL Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari - Sezione servizi fiduciari la cui declaratoria contrattuale contenuta all'art. 6 (Classificazione del personale – Ruolo del personale tecnico-operativo) del Titolo IV (Classificazione del personale) afferma che: *“Appartengono a questo livello 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, sorveglianza e la fruizione di siti ed immobili; (omissis) 3) Addetto all'attività di controllo degli accessi, regolazione del flusso di persone e merci; (omissis); 7) Addetto alle attività tecnico-organizzative per la custodia, la sorveglianza e la regolazione della fruizione dei siti ed immobili; 8) Addetto all'attività di reception, attività di gestione centralini telefonici, attività di front desk, gestione della corrispondenza, immissione dati; (omissis)”.*

**18.** I ricorrenti hanno tutti svolto le seguenti mansioni:

- manovra di sblocco ascensori, attività per la quale hanno dovuto frequentare un corso di formazione al termine del quale è stato rilasciato il relativo certificato;
- attività di uscita dai reparti, consistente nell'accertamento della presenza di un solo genitore per ogni piccolo degente e nell'allontanamento degli eventuali contravventori dal reparto (mansione svolta per tutto il periodo alle dipendenze della ██████████ e per il primo anno presso la ██████████; mansione attualmente svolta dalle GpG in quanto rientrante nelle loro funzioni e non in quelle del portierato);
- piantonamento al Pronto Soccorso consistente nell'attività di controllo e gestione dell'utente in attesa di visita chirurgica, ortopedica e di esami svolti (mansione svolta per tutto il periodo alle dipendenze della ██████████ e per il primo anno presso la ██████████; mansione attualmente svolta dalle GpG in quanto rientrante nelle loro funzioni e non in quelle del portierato); piantonamento ai reparti, consistente in attività di presidio, fissa e permanente, dei reparti assegnati finalizzata al controllo ed alla gestione dei flussi di entrata ed uscita;
- attività anti-fumo consistente nel vietare alle persone (dipendenti ed utenti) di fumare nelle aree di pertinenza del nosocomio (anche quelle esterne); attività di



rilevamento temperatura corporea mediante l'utilizzo di termoscanner, delle persone (dipendenti ed utenti) all'ingresso dell'ospedale (per lo svolgimento di tale attività sono state installate apposite postazioni dotate di pc con annesso software dedicato); predisposizione del percorso riservato per la rianimazione che si sostanzia nell'evitare contatti tra gli utenti ed i piccoli ricoverati in rianimazione durante il loro tragitto nel corridoio di collegamento tra il padiglione [REDACTED] (ove insiste la rianimazione) ed il padiglione [REDACTED] (ove è presente la sala operatoria, la risonanza magnetica e la TAC).

19. Dalla declaratoria contrattuale contenuta nell'art. 10 del CCNL Servizi Integrati/Multiservizi emerge la corrispondenza delle mansioni del II livello, categoria e qualifica di operai comuni, con quelle di assunzione (operaio, livello D) del CCNL Servizi Fiduciari (*“Appartengono a questo livello i lavoratori che, con un breve periodo di pratica/addestramento, sono adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di (semplici) conoscenze pratiche, anche con macchine e mezzi meccanici senza autorizzazione. Appartengono a questo livello anche i lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari di prodotti chimici. Appartengono altresì a questo livello, per i primi 18 mesi di effettivo servizio, gli impiegati esecutivi che svolgono semplici attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione.*

*Profilo 2: Lavoratori che effettuano attività di controllo di locali, accessi, aree delimitate, apparecchiature con strumenti prerogolati e/o predisposti.*

*Esempi: 2.1 Operai Comuni addetti al controllo impianti automatici; 2.2 Portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata; 2.3 Operai comuni addetti alla reception, servizi copia”).*

Lamentavano, quindi, che la retribuzione oraria percepita (€ 5,37) risulta essere inferiore rispetto a quella contemplata dagli analoghi CCNL usualmente applicati nello specifico settore fino al 2013, anno in cui è entrata in vigore la sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza; che, dunque, la previsione contrattualcollettiva è in violazione del parametro interposto dell'art. 36 Cost.; che, comunque, il trattamento economico loro riservato era da considerarsi





discriminatorio rispetto al trattamento riservato agli altri dipendenti delle medesime società sullo stesso appalto.

Concludevano nei seguenti termini: “**1.** accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità dell’art. 23 della Sezione Servizi Fiduciari del CCNL per i dipendenti da Istituti ed Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari per violazione dell’art. 36 Cost. e, per l’effetto, in applicazione dell’art. 36 Cost., **2.** accertare e dichiarare il diritto dei ricorrenti a percepire per tutta la durata dei singoli rapporti di lavoro un trattamento salariale non inferiore a quello previsto dal CCNL per i dipendenti delle imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi per i lavoratori di 2° livello, ovvero ancora quel diverso trattamento retributivo, eventualmente parametrato ad un diverso livello e CCNL individuati dal Giudice, che dovesse essere ritenuto congruo ai parametri previsti dall’art. 36 Cost., anche determinato in via equitativa, con riserva di quantificare in autonomo e separato giudizio le differenze retributive derivanti da tale accertamento; il tutto oltre alla condanna al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali; **3.** ovvero, per quanto concerne la società [REDACTED] accertare e dichiarare l’illegittimità dell’applicazione dell’art. 23 della Sezione Servizi Fiduciari ccnl “dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari” anche per violazione degli articoli 3 Legge 142/2001 e 7 comma 4 D.L 248/2007, convertito in Legge 31/2008; **4.** condannare la [REDACTED] S.R.L., in persona del legale rappresentante pro tempore, a riconoscere ai ricorrenti, per il dedotto intercorso rapporto di lavoro, un trattamento retributivo di misura non inferiore a quella prevista per i lavoratori di 2° livello del CCNL Multiservizi/Servizi Integrati ovvero ancora a quel diverso trattamento retributivo, eventualmente parametrato ad un diverso livello e CCNL individuati dal Giudice, che dovesse essere ritenuto congruo ai parametri previsti dall’art. 36 Cost., anche determinato in via equitativa; **5.** condannare la [REDACTED] S.C.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, e/o anche per violazione degli articoli 3 Legge 142/2001 e 7 comma 4 D.L 248/2007, convertito in Legge 31/2008, a riconoscere ai ricorrenti un trattamento retributivo di misura non inferiore a quella prevista per i lavoratori di 2° livello del CCNL Multiservizi/Servizi Integrati ovvero ancora a quel diverso trattamento retributivo, eventualmente parametrato ad un diverso livello e CCNL individuati dal Giudice, che dovesse essere ritenuto congruo ai parametri previsti dall’art. 36





*Cost., anche determinato in via equitativa; 6. il tutto oltre alla condanna al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e sempre oltre interessi e rivalutazione dalle scadenze al saldo; 7. emettere ogni altro provvedimento che ne consegue per legge, gradatamente e subordinatamente, all'accertamento edittale; 8. con vittoria di spese, diritti ed onorari, con specifica attribuzione ex art. 93 c.p.c. **In via subordinata**, nella denegata ipotesi in cui l'Ill.mo Tribunale dovesse respingere le domande sopra formulate sia nei confronti della [REDACTED] [REDACTED] srl che della [REDACTED] s.c.p.a., i ricorrenti rassegnano le seguenti conclusioni: 1. accertare e dichiarare il carattere discriminatorio della condotta tenuta dalle resistenti consistente nell'aver applicato un diverso CCNL e/o un trattamento economico differenziato tra personale dipendente ed impiegato sul medesimo appalto unico, laddove le mansioni svolte e le posizioni lavorative ricoperte sono equivalenti o comunque comparabili; 2. accertare e dichiarare il loro diritto a percepire una retribuzione, per tutto l'intercorso rapporto di lavoro, alle medesime condizioni alle quali detta retribuzione è stata riconosciuta in favore del dedotto personale dipendente ed impiegato sul medesimo appalto unico e, conseguentemente, condannare le società convenute, per il periodo di rispettiva competenza, all'applicazione delle medesime condizioni retributive, con riserva di quantificare in autonomo e separato giudizio le differenze retributive derivanti da tale accertamento; il tutto oltre alla condanna al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e sempre oltre interessi e rivalutazione dalle scadenze al saldo; 3. con vittoria di spese, diritti ed onorari, con specifica attribuzione ex art. 93 c.p.c.”*

Si costituivano ritualmente le società convenute, contestando le pretese dei ricorrenti e chiedendo il rigetto della domanda.

In particolare, nel costituirsi la [REDACTED] eccepiva l'inammissibilità dell'avversario ricorso dichiarando di aver sempre corrisposto ai ricorrenti una retribuzione adeguata all'attività svolta; la [REDACTED] S.r.l., allo stesso modo, preliminarmente eccepiva l'inammissibilità delle domande di accertamento proposte nei suoi confronti per difetto di interesse ad agire ex art. 100 c.p.c. e, quindi, eccepiva l'inammissibilità del ricorso diretto a chiedere la declaratoria di nullità dell'art. 23 del CCNL Vigilanza Parte Fiduciari senza che si siano convenute le parti sindacali in giudizio.



Il Tribunale adito rigettava la domanda con la sent. n. 2173/2022 compensando tra le parti le spese di lite.

Avverso tale decisione hanno proposto appello, con ricorso depositato presso questa Corte in data 05.12.2022, [REDACTED]

[REDACTED]

A sostegno delle proprie ragioni, hanno evidenziato che erroneamente il giudice di primo grado non ha preso in considerazione – ai fini della valutazione della proporzionalità del trattamento retributivo alla quantità e qualità del lavoro svolto - le tabelle retributive di altri C.C.N.L. relativi a settori simili e – ai fini della valutazione circa la sufficienza della retribuzione secondo i parametri dell’art. 36 Cost – i minimali retributivi presi in considerazione dall’I.N.P.S. per l’individuazione dei contributi minimi, né gli indici ISTAT; hanno, inoltre, rimarcato la discriminatorietà del comportamento tenuto dalle società e hanno concluso chiedendo l’accoglimento della propria domanda, in riforma della sentenza impugnata.

Si sono costituite le appellate che hanno chiesto il rigetto dell’appello di cui hanno sottolineato l’infondatezza con vittoria di spese.

All’odierna udienza, su richiesta dei procuratori delle parti, la Corte ha deciso la causa come da separato dispositivo.

### MOTIVI DELLA DECISIONE

L’appello è fondato e, pertanto, deve essere accolto.

Nel caso in esame, gli appellanti – nel censurare la sentenza impugnata – rimarcano ancora una volta la violazione dell’art. 36 cost. da parte del C.C.N.L. loro applicato.

Le censure sono fondate.

Invero, fondamentale punto di riferimento non solo per il legislatore, ma anche per la contrattazione collettiva è il principio sancito dall’ 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”*. Tale principio rappresenta anche un indubbio



limite alla facoltà di determinazione del trattamento retributivo da parte proprio delle parti sindacali.

È certamente pacifico che, per dare un contenuto concreto al principio costituzionale in questione, laddove si tratta di determinare la giusta retribuzione in relazione ad un singolo rapporto di lavoro a cui le previsioni collettive non siano direttamente applicabili, la giurisprudenza faccia riferimento proprio alla contrattazione collettiva e sovente ciò avvenga anche in sede legislativa (ad esempio l'art. 1 comma 1, D.L. n. 338/1989 conv. con modificazioni in L. n. 389/1989 in materia contributiva). Ma tale considerazione non è certo sufficiente ad escludere la legittimità del controllo giudiziale sul rispetto di tale limite.

D'altro canto, il suddetto consolidato orientamento giurisprudenziale e le scelte legislative si fondano su di una presunzione di conformità delle previsioni collettive ai principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza che ha le proprie radici nella presunzione di adeguatezza delle scelte sindacali agli interessi dei lavoratori e, come quest'ultima, è giustificata dalla rappresentatività e dalla conoscenza del mondo del lavoro pacificamente riconosciute a tali organizzazioni, che ne fanno indubbiamente delle autorità in materia salariale.

Tuttavia, la verifica del rispetto nel caso concreto della proporzionalità e sufficienza a cui fa riferimento la norma costituzionale (concetti autonomi e ben distinti dalla volontà delle parti sociali che si esprime nella contrattazione collettiva) non può esaurirsi nel semplice accertamento del contenuto di tale volontà: è, viceversa, assolutamente possibile e doveroso, considerata l'indubbia e indiscussa preminenza della Costituzione nella gerarchia delle fonti, mettere in discussione anche la volontà contrattualcollettiva, così come accade anche per le scelte del legislatore ordinario.

È per questo che – a priori - non può punto escludersi che il trattamento retributivo determinato dalla contrattazione collettiva, pur dotata di ogni crisma di rappresentatività (e, pertanto, rispettosa dell' art. 7 comma 4 D.L. n. 248/2007, ove applicabile), possa risultare in concreto lesivo del principio di proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro di cui deve costituire il corrispettivo e/o di sufficienza ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.



Sul punto si è, di recente, pronunciata la Suprema Corte che ha confermato tale orientamento affermando, in particolare, che: *“1. Nell’attuazione dell’art. 36 Cost., il Giudice, in via preliminare, deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, alla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, dalla quale può motivatamente discostarsi, anche ex officio, quando la stessa entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall’art. 36 Cost., anche se il rinvio alla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto sia contemplato in una legge, di cui il giudice è tenuto a dare una interpretazione e costituzionalmente orientata.*

*2. Ai fini della determinazione del giusto salario minimo costituzionale il giudice può servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini e per mansioni analoghe.*

*3. Nella opera di verifica della retribuzione minima adeguata ex art. 36 Cost. il giudice, nell’ambito dei propri poteri ex art. 2099, 2° comma c.c., può fare altresì riferimento, all’occorrenza ad indicatori economici e statistici, anche secondo quanto suggerito dalla Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022” (cfr. sent. n. 3712 e 3713/2023).*

È stato, poi, nella stessa pronuncia affermato che *“17. Quanto ai poteri demandati al giudice nella materia, è opportuno rilevare che, in virtù della forza cogente del diritto alla giusta retribuzione, spetta al giudice di merito valutarne la conformità ai criteri indicati dall’art. 36 Cost., mentre il lavoratore che deduca la non conformità della retribuzione corrispostagli dal datore di lavoro all’art. 36 Cost., deve provare solo il lavoro svolto e l’entità della retribuzione, e non anche l’insufficienza o la non proporzionalità che rappresentano i criteri giuridici che il giudice deve utilizzare nell’opera di accertamento.*

*Al lavoratore spetta soltanto l’onere di dimostrare l’oggetto sul quale tale valutazione deve avvenire, e cioè le prestazioni lavorative in concreto effettuate e l’allegazione di criteri di raffronto, fermo restando il dovere del giudice di enunciare i parametri seguiti, allo scopo di consentire il controllo della congruità della motivazione della sua decisione (Cass. n. 4147/1990; Cass. 8097/2022). Anche quando chiede la disapplicazione di un trattamento retributivo collettivo per ritenuta inosservanza dei minimi costituzionali, il lavoratore è tenuto a*



*fornire utili elementi di giudizio indicando i parametri di raffronto, dovendo in mancanza presumersi adeguata e sufficiente la retribuzione corrisposta nella misura prevista in relazione alle mansioni esercitate dal contratto collettivo del settore”.*

Pertanto, il lavoratore che ritenga inadeguate per difetto le retribuzioni contrattualmente previste ha l'onere di indicare gli elementi da cui tale inadeguatezza risulta (cosa che i ricorrenti, attuali appellanti, hanno puntualmente fatto) ed il giudice che condivide tale censura ha uno specifico onere di motivazione al riguardo.

Cosicché - a fronte di una domanda di differenze retributive basata sull'asserita violazione dell'art. 36 Cost. - il giudice deve seguire uno specifico percorso logico che consta di due distinte fasi:

1. individuazione e successiva applicazione dei criteri alla luce dei quali verificare se sussiste effettivamente una violazione;
2. laddove giunga alla conclusione che la retribuzione non rispetta il precetto costituzionale, selezione del criterio con cui individuare la giusta retribuzione sulla scorta della quale calcolare quanto è ancora dovuto al lavoratore.

Si pone, allora, il problema di individuare i possibili indici da utilizzare per verificare l'adeguatezza della retribuzione rispetto all'art. 36 Cost.

Ebbene, gli indici che per primi hanno orientato la valutazione della giurisprudenza di merito sono stati l'importo della retribuzione prevista per mansioni analoghe da altri CCNL ed il tasso soglia di povertà assoluta.

È ben evidente che il primo costituisce un criterio fondamentale per valutare proporzionalità e sufficienza.

Ed invero si tratta chiaramente della retribuzione che le parti sociali, in altre circostanze, hanno ritenuto proporzionata rispetto ad un'attività lavorativa che, avendo ad oggetto mansioni analoghe, fino a prova contraria può presumersi avere la stessa qualità della prestazione lavorativa di cui si discute.

Un siffatto criterio opera, comunque, all'interno di quella generale presunzione di conformità alla Costituzione della retribuzione prevista dalle parti sociali.



Quanto al tasso soglia di povertà assoluta, esso viene definito dall'ISTAT come *“il valore monetario, a prezzi correnti, del paniere di beni e servizi considerati essenziali per ciascuna famiglia, definita in base all'età dei componenti, alla ripartizione geografica e alla tipologia del comune di residenza”*, con la puntualizzazione che *“Una famiglia è assolutamente povera se sostiene una spesa mensile per consumi pari o inferiore a tale valore monetario”*.

Tanto significa che esso non identifica affatto l'importo idoneo ad *“assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”*, ma costituisce certamente una soglia al di sotto della quale può seriamente dubitarsi della sufficienza di una retribuzione a tempo pieno. Risulta, invero, alquanto arduo poter qualificare come sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa un importo che non consenta neanche di effettuare le spese valutate come minime essenziali.

La giurisprudenza di merito ha individuato anche altri indici, i quali hanno in comune il fatto di consistere in un valore monetario scelto dal legislatore a vari fini, scelta che, comunque, palesa l'intenzione di stabilire il discrimine tra reddito sufficiente e insufficiente per le esigenze fondamentali della vita (id est: di individuare il reddito minimo necessario ad escludere la configurabilità di una condizione di bisogno economico). Proprio per questo, essi si palesano di grande utilità per effettuare la valutazione di sufficienza della retribuzione.

In alcuni casi, si tratta di veri e propri valori retributivi.

Si pensi all'ammontare della retribuzione che concorre ad identificare quella *“offerta congrua”* di lavoro il cui rifiuto da parte dei titolari del reddito di cittadinanza si ripercuote negativamente sulla percezione di quest'ultimo.

È chiaro, infatti, che la scelta di escludere il diritto al beneficio assistenziale a fronte di un certo valore retributivo dell'offerta di lavoro rifiutata evidenzia una valutazione legislativa di tale retribuzione come sufficiente.

Analogamente proprio l'ammontare del reddito di cittadinanza costituisce un indice significativo.

Non si può dubitare che la scelta compiuta dal legislatore nell'introdurre tale misura di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale – offrendo un'autorevole indicazione di quale sia il reddito minimo necessario a sostenere le spese e essenziali – non può non essere presa in



considerazione per determinare la soglia al di sotto della quale la retribuzione deve ritenersi insufficiente alle esigenze di vita.

Ancora, non può trascurarsi che una parte della dottrina ha ritenuto che fosse rispettosa delle esigenze di certezza, di parità di trattamento, di standardizzazione e di rispetto di una vita libera e dignitosa una retribuzione che non andasse al di sotto del limite di reddito previsto dall'ordinamento per il riconoscimento della pensione d'inabilità civile. Tale istituto, come riconosciuto anche dalla Corte Costituzionale (Corte cost., 20 luglio 2020, n. 152), è posto a salvaguardia di condizioni di vita accettabili della persona affetta da inabilità assoluta, le quali s'intendono assicurate di per sé ove il reddito raggiunga la soglia suddetta. In definitiva, si tratta di €. 16.982,49 annue per il 2021, e quindi € 8,4 lordi orari per 168 ore settimanali.

Ulteriore indice utilizzabile, come sottolineato anche dagli appellanti, è il cd. minimale contributivo INPS di cui all'art. 7 comma 1 D.L. n. 463/1983, convertito con modificazioni in L. n. 638/ 1983, il quale stabilisce che *“il limite minimo di retribuzione giornaliera, ivi compresa la misura minima giornaliera dei salari medi convenzionali, per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale non può essere inferiore al 7,50% (elevato a 9,50% dall'art. 1 comma D.L. n. 338/1989) dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio di ciascun anno”*.

Si può, infatti, ritenere che con l'art. 7, il legislatore previdenziale ha compiuto un passo ulteriore - che non è ancora avvenuto nell'ambito dei rapporti di lavoro - e cioè ha individuato egli stesso un importo retributivo minimo su cui calcolare la contribuzione, così limitando l'operatività del rinvio alla contrattazione collettiva ed all'autonomia individuale ai soli casi in cui essi conducano ad un risultato migliore ovvero ad un importo retributivo superiore a quello minimo legale.

Anche la lettura dell'art. 1 comma 1 del D.L. n. 338/1989, convertito in L. n. 389/1989, non consente dubbi sul fatto che tale norma aggancia il calcolo della contribuzione alla retribuzione costituzionalmente adeguata.

Ed invero, nello stabilire che *“la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi,*





*stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione d'importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo”, esso certamente realizza una scelta del tutto analoga a quella compiuta all’art. 7 comma 4 D.L. n. 248/2007 che, come si è accennato, costituisce pacificamente un’applicazione dell’art. 36 Cost. in ambito cooperativistico.*

È indiscutibile che - nel decidere che la contribuzione deve avere un ammontare minimo corrispondente ad una soglia minima di valore del lavoro umano ed affidarne l’individuazione ai soggetti le cui scelte godono della presunzione di conformità all’art. 36 Cost. - il legislatore ha dimostrato chiaramente la sua volontà di identificare detta soglia nella giusta retribuzione di cui a tale precetto costituzionale.

D’altro canto, la Corte di Cassazione in una recente pronuncia (Cass. civ. sez. lav. n. 28320/2023) ha sottolineato che *“i concetti di sufficienza e di proporzionalità mirano a garantire al lavoratore una vita non solo non povera ma persino dignitosa; orientando il trattamento economico non solo verso il soddisfacimento di meri bisogni essenziali ma verso qualcosa in più, che la recente Direttiva UE sui salari adeguati all'interno dell'Unione n. 2022/2041 individua nel conseguimento anche di beni immateriali (cfr. considerando n. 28: " oltre alle necessità materiali quali cibo, vestiario e alloggio, si potrebbe tener conto anche della necessità di partecipare ad attività culturali, educative e sociali")”.*

In conclusione, questa Corte ritiene che l’insufficienza retributiva denunciata in questa sede possa emergere in modo “intuitivo” dalla considerazione che i rispettivi importi netti, sono in maniera evidente inferiori ai valori soglia in vario modo individuati dal nostro ordinamento.

Prima di procedere all’applicazione dei citati parametri al caso concreto è necessario completare la ricostruzione del regime economico dei rapporti di lavoro dedotti in giudizio.

Gli odierni appellanti sono stati assunti a tempo indeterminato con inquadramento nel livello D della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza.

La declaratoria del livello D fa riferimento ai *“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 vengono indicati: 1) Addetto all'attività per la custodia, la sorveglianza e la fruizione di siti ed immobili; 2) Addetto all'attività di gestione degli incassi e di riscossione delle contravvenzioni in genere e bollette; 3) Addetto all'attività di controllo degli accessi, regolazione del flusso di persone e merci; 4) Addetto all'assistenza, al controllo ed alle attività di safety in occasione di manifestazioni ed eventi; 5) Addetto ad attività ausiliarie alla viabilità e fruizione dei parcheggi; 6) Addetto all'attività di prevenzione e di primo intervento antincendio; 7) Addetto alle attività tecnico-organizzative per la custodia, la sorveglianza e la regolazione della fruizione dei siti ed immobili; 8) Addetto all'attività di reception, attività di gestione centralini telefonici, attività di front desk, gestione della corrispondenza, immissione dati; 9) Referente tecnico operativo per i rapporti con il committente; 10) Ausiliario alle attività di contazione.

L'esame delle buste paga prodotte evidenzia che i lavoratori hanno percepito, per 13 mensilità, la retribuzione oraria, derivante dall'applicazione all'orario contrattuale a tempo pieno di 40 ore settimanali, di € 5,37 lordi (la quale, considerato il divisore orario 173, corrisponde esattamente alla retribuzione di € 930,00 mensili stabilita dall'art. 24 della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza nella versione applicabile fino al 2015), aumentata ad appena euro 945,00 mensili da luglio 2017 a seguito del relativo scatto, con la sola aggiunta di € 20 mensili.

Ebbene, nel caso di specie, la verifica della retribuzione erogata risulta inadeguata in relazione a tutti gli indici citati.

Occorre, infine, precisare che, in tale operazione di raffronto, deve essere considerato il dato retributivo lordo o netto a seconda del parametro impiegato per la comparazione.

A riguardo, invero, i parametri che vengono in rilievo sono costituiti, per un verso, da importi lordi – la retribuzione degli altri CCNL – i quali vanno, dunque, messi a confronto con la retribuzione annua lorda; per altro verso, da valori netti – il tasso soglia di povertà, in quanto riferito all'importo necessario ad acquistare i beni e servizi rientranti nel paniere minimo di spesa; il reddito di cittadinanza, che



viene quantificato direttamente senza oneri fiscali e contributivi; la retribuzione dell' "*offerta congrua*" – i quali, per contro, richiedono la determinazione della retribuzione annua netta.

Orbene, muovendo, anzitutto, dalla comparazione della retribuzione percepita dagli appellanti e quella prevista dall'analisi dell'altro C.C.N.L. (MULTISERVIZI) indicato dagli stessi, emerge chiaramente come, a fronte di mansioni di fatto identiche, la retribuzione prevista dal CCNL Servizi Fiduciari, sia nettamente inferiore.

Il CCNL Multiservizi prevede per i lavoratori inquadrati nel II livello (corrispondente a quello D del C.C.N.L. Servizi Fiduciari) una retribuzione mensile di € 1.183,50 lordi (pari a € 6,84 lordi orari), quindi con una differenza di € 253,50 mensili.

Sulla base di quanto finora dedotto, è agevole rilevare come la retribuzione annua lorda percepita dagli appellanti, pari ad € 11.570,00 (da giugno 2015 pari ad € 12.090,00), è pari ad appena il 72,96% della retribuzione percepita dai lavoratori che svolgono medesime mansioni ed il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL Multiservizi (€ 16.569,00).

Invero, la circostanza che - nello stesso periodo e con riferimento alle stesse mansioni e allo stesso orario di lavoro a tempo pieno - altro contratto collettivo dotato della stessa rappresentatività prevedesse retribuzioni sensibilmente superiori, mette seriamente in crisi la presunzione di proporzionalità.

Ad analoghe conclusioni si perviene operando il raffronto tra l'ammontare retributivo netto erogato al ricorrente ed il tasso soglia di povertà assoluta.

Dall'importo lordo, infatti, vanno detratte le trattenute mensili fisse presenti in busta paga, cioè il "contributo IVS" a carico del lavoratore pari al 9,19% della retribuzione e, poi, le trattenute fiscali (aliquota fiscale minima del 23%). Il che significa che la retribuzione mensile percepita è pari ad € 630,64 (e cioè: € 930,00 – 9,19% - 23%), con una irrisoria variazione per i contratti successivamente stipulati. Da tale importo, poi, vanno detratte ulteriormente le addizionali regionali e comunali, di misura variabile.

Orbene, con riferimento alla posizione di un lavoratore con un nucleo familiare composto da 4 persone residenti in un centro dell'area metropolitana del



Mezzogiorno, il valore monetario individuato dall'ISTAT è pari per l'anno 2020 ad € 1.387,71, per il 2019 ad € 1.380,15, per il 2018 ad € 1.371,54, per il 2017 ad € 1.362,48, per il 2016 ad € 1.342,45, per il 2015 ad € 1.340,15.

Il raffronto tra i suddetti importi - retributivo netto percepito dai lavoratori e tasso soglia di povertà - dimostra in modo evidente che il primo è decisamente inferiore ad esso (essendo addirittura inferiore alla metà).

Ne deriva la necessità di prendere atto che un dipendente che debba vivere con tale retribuzione va a tutti gli effetti considerato in condizioni di povertà assoluta.

L'inadeguatezza del salario fissato dal contratto collettivo in esame emerge anche alla luce degli ulteriori parametri valorizzati in questa sede.

In proposito, vale osservare che il legislatore ha individuato quale requisito di accesso al beneficio assistenziale del reddito di cittadinanza il possesso di un reddito ISEE inferiore a 9.360,00 euro, quantificando la misura massima del beneficio riconoscibile ai soggetti privi di reddito nell'importo netto di euro 780,00. Colpisce allora che l'importo (massimo) mensile previsto dal D.L. n. 4/2019 al fine di garantire i livelli essenziali di assistenza e di contrasto alla povertà e alla disuguaglianza sia superiore all'importo netto della retribuzione mensile percepita dagli appellanti, che avrebbe la funzione non di contrastare la povertà, ma di garantire una esistenza libera e dignitosa al lavoratore e alla loro eventuale famiglia.

Analogamente deve rilevarsi che l'offerta "congrua" di lavoro ex art. 4 D.L. n. 4/2019 è pari ad € 858,00 netti mensili.

Di conseguenza, va certamente affermata la inadeguatezza della retribuzione corrisposta agli odierni appellanti – in base alle previsioni di cui agli artt. 23 e 24 CCNL Vigilanza Privata – sezione Servizi Fiduciari – nel corso del rapporto intercorso con le convenute rispetto al parametro costituzionale posto dall'art. 36 Cost.

Il successivo passaggio della decisione è costituito dalla determinazione dell'ammontare della retribuzione adeguata, dovendosi, quindi, individuare il trattamento retributivo rispettoso del parametro costituzionale dell'art. 36 Cost.



Sul punto è opportuno rimarcare che nella medesima decisione sopra richiamata (n. 28320/2023) la Corte di Legittimità ha anche affermato che *“La predetta operazione di riferimento esterno alla contrattazione, come parametro di orientamento dell'equità giudiziale ex art. 2099 c.c., non viola l'art. 39 Cost. e la procedura ivi dettata per attribuire efficacia erga omnes della contrattazione collettiva, e neppure il principio di libertà e di autonomia sindacale. Nessuna lesione al principio di libertà sindacale è predicabile, nemmeno quando il giudice non applichi un CCNL di categoria sottoscritto dalla associazione maggiormente rappresentative ancorché richiamato in una legge. Nella materia retributiva non viene in discussione la libertà sindacale nel momento in cui la stessa norma costituzionale (o anche una norma ordinaria) impone un parametro esterno al rapporto di lavoro e rispetto ad esso eteronomo (anche a soggetti non obbligati all'applicazione del CCNL o anche al di fuori del CCNL altrimenti legittimamente applicato), allo scopo di attuare il principio costituzionale della giusta retribuzione riconosciuto in capo ad ogni lavoratore, nonché al fine di un equilibrato contemperamento dei diversi interessi di carattere costituzionale”*.

Ritiene la Corte che congruo sia il parametro individuato dagli appellanti con il riferimento al C.C.N.L. multiservizi.

Ed invero, non si può non rimarcare che le stesse appellate hanno applicato proprio il C.C.N.L. Multiservizi ad altri dipendenti utilizzati nell'ambito dello stesso appalto con le identiche mansioni degli odierni appellanti (circostanza questa, chiaramente affermata dagli originari ricorrenti e mai specificamente contestata).

Oltretutto, contrariamente a quanto sostenuto dalle appellate, l'appalto nel quale sono stati utilizzati i lavoratori, non aveva ad oggetto il solo servizio di guardiania/custodia/vigilanza, ma – come desumibile dalla documentazione in atti – il *“servizio di pulizia, sanificazione e sanitizzazione, di facchinaggio, di logistica e movimentazione/distribuzione merci presso i magazzini farmaceutico ed economale, di portierato, custodia ed assistenza al pubblico, di manutenzione delle aree a verde, di gestione della salma nella morgue delle strutture ospedaliere [REDACTED] e della sede amministrativa”* (v. procedura di gara del 19.08.2013 indetta, dall' [REDACTED]).



Tale contratto regola anche l'attività di *“Portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata”* e lo stesso appare, quindi, un parametro coerente ed omogeneo rispetto al CCNL Vigilanza Privata – Servizi Fiduciari.

Il CCNL in questione attribuisce a tali lavoratori il livello II invocato da parte appellante.

Siffatto livello ben può essere utilizzato come parametro di riferimento, in quanto la declaratoria contrattuale descrive attività coincidenti con quelle espletate dagli appellanti nel corso del rapporto di lavoro, consistenti nella sorveglianza e custodia.

Il contratto in esame fissa, poi, l'orario di lavoro in 40 ore settimanali, in misura, dunque, identica all'orario osservato dagli appellanti. Sotto questo profilo, va evidenziato che – contrariamente a quanto sostenuto dalle appellate – l'art. 7 del contratto Multiservizi stabilisce espressamente che *“La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise di norma in cinque giornate lavorative”*, mentre non appare applicabile ai lavoratori oggi appellanti il disposto dell'art. 7bis del medesimo contratto secondo cui *“La durata normale del lavoro per il seguente personale addetto in misura prevalente all'attività di semplice attesa o custodia quali: - i custodi o guardiani diurni e notturni agli ingressi carrabili; - i custodi o guardiani addetti a ingressi fieristici, museali ed altri edifici; - il personale addetto ai servizi di primo intervento antincendio; - il personale addetto al carico e scarico nell'attività interna di servizi; - il personale addetto al controllo degli impianti e delle aree. è fissata nella misura di 48 ore settimanali”*, non rientrando gli stessi nell'ambito della previsione contrattualcollettiva per il tipo di mansioni svolte (per come allegate nel ricorso introduttivo e mai contestate).

In ogni caso, anche a voler ritenere diversamente, non si può fare a meno di notare che applicando il C.C.N.L. per i dipendenti da Istituti ed Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari – Sezione servizi fiduciari, soltanto ore di lavoro eccedenti la 40° settimanale sarebbero pagate con una maggiorazione del 25% (arrivando così ad una retribuzione oraria di € 6,71 comunque inferiore a quella prevista per il normale orario di lavoro dal C.C.N.L. Multiservizi e pari ad € 6,84).

Cosicché anche sotto tale profilo, il trattamento complessivo garantito dal C.C.N.L. per i dipendenti da Istituti ed Imprese di Vigilanza Privata e Servizi



Fiduciari – Sezione servizi fiduciari si palesa inferiore a quello garantito dal C.C.N.L. Multiservizi.

D'altro canto, la stessa Suprema Corte a più riprese ha ritenuto che il C.C.N.L. in questione non riesce a rispettare i canoni dettati dalla Costituzione, considerando legittima l'applicazione in via parametrica del C.C.N.L. Multiservizi (v. in particolare da ultimo Cass. civ. sez. lav. nn. 4621 e 4622 del 2020).

Assorbite le altre censure relative alla discriminatorietà.

In definitiva, l'appello deve essere accolto e, in riforma della sentenza impugnata, deve essere dichiarato il diritto degli appellanti a percepire - per tutta la durata dei singoli rapporti di lavoro alle dipendenze delle sue società appellate - un trattamento salariale non inferiore a quello previsto dal CCNL per i dipendenti delle imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi per i lavoratori di 2° livello. A tale statuizione consegue anche la condanna delle società appellate al pagamento delle relative differenze retributive da quantificarsi in separato giudizio e al versamento dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, così come espressamente richiesto dai lavoratori.

Appare opportuna la compensazione integrale delle spese di lite stanti i contrasti giurisprudenziali in materia.

### **P.Q.M.**

La Corte così provvede: accoglie l'appello e, per l'effetto, in riforma della sentenza impugnata, dichiara il diritto degli appellanti a percepire - per tutta la durata dei singoli rapporti di lavoro alle dipendenze delle sue società appellate - un trattamento salariale non inferiore a quello previsto dal CCNL per i dipendenti delle imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi per i lavoratori di 2° livello; condanna le società appellate al pagamento delle relative differenze retributive da quantificarsi in separato giudizio; condanna le società appellate al versamento dei relativi contributi previdenziali e assistenziali. Compensa le spese del doppio grado.

Così deciso in Napoli il giorno 05.03.2024

Il Consigliere est.

Dott. Stefania Basso

Il Presidente

Dott. Piero Francesco De Pietro

