

Premesso che:

- il sig. [REDACTED] ha convenuto in giudizio [REDACTED], per la quale ha lavorato dal 15.6.2019 al marzo 2023 (data in cui il rapporto è cessato per licenziamento) domandando di accertare la nullità e/o l'illegittimità della previsione contrattual-collettiva a cui è stata parametrata la retribuzione riconosciutagli nel corso del rapporto, cioè dell'art. 24 del CCNL per dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari - Sezione Servizi Fiduciari. Egli ritiene infatti che la norma ora richiamata violi l'art. 36 Cost., e chiede l'accertamento del proprio diritto a percepire un trattamento salariale non inferiore a quello previsto dal CCNL Multiservizi per un lavoratore inquadrato nel II livello, con condanna della convenuta a corrispondere in proprio favore le relative differenze retributive, quantificate in euro 13.563,84;
- la resistente domanda il rigetto della domanda in quanto infondata in fatto e in diritto;

rilevato che:

- è noto che la questione della compatibilità delle previsioni della contrattazione collettiva relative al trattamento retributivo dei lavoratori dipendenti con i parametri costituzionali di sufficienza e proporzionalità è stata oggetto negli ultimi anni di numerose pronunce giurisprudenziali di merito e di legittimità;
- particolare rilevanza assumono, in proposito, le pronunce dell'ottobre 2023 della Corte di Cassazione n. 27711/2023, n. 27713/2023 e n. 27769/2023, di cui è stato relatore il dott. Rivero, e n. 28320/2023, n. 28321/2023 e n. 28323/2023, di cui è stato relatore il dott. Panariello, intervenute proprio su fattispecie in cui il contratto oggetto di censura da parte dei lavoratori era proprio il medesimo oggetto del presente procedimento, il c.d. SEFI;
- secondo alcuni tali pronunce avrebbero comportato una rivisitazione di approdi ermeneutici fino a quel tempo ritenuti consolidati ed insuperabili, con particolare riferimento alla libertà sindacale, alla presunzione relativa di corrispondenza ai principi costituzionali dei trattamenti economici previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e così alla legittimità del vaglio giurisprudenziale sulle previsioni dei contratti suddetti;
- sulla scorta delle pronunce in questione, peraltro, le parti sociali hanno rivisto i minimi contrattuali proprio con riferimento al CCNL SEFI (quello applicato al rapporto per cui è causa) in senso significativamente superiore;

- considerato che ciò non risolve, per quanto qui rileva, le questioni inerenti alla lamentata insufficienza delle retribuzioni percepite dai lavoratori anteriormente agli aumenti contrattuali, va rilevato che dai principi definiti dalle sentenze della Suprema Corte emerge chiaramente che la soluzione delle suddette questioni non possa prescindere dall'analisi del caso concreto;
- è proprio dalla ricostruzione degli elementi di fatto necessari ai fini della decisione, pertanto, che bisogna prendere le mosse;
- dal 2013 il ricorrente ha lavorato presso lo show room dell'azienda [REDACTED]. In data 15.6.2019 egli è stato assunto dall' odierna resistente, risultata nuova appaltatrice del servizio di guardiania. Fino al 2023 egli ha quindi lavorato alle dipendenze di [REDACTED] [REDACTED] in forza di un contratto a tempo pieno e indeterminato, inquadrato nel livello D del CCNL vigilanza privata e servizi fiduciari - sezione servizi fiduciari - ricoprendo la mansione di addetto controlli;
- egli allega di aver percepito nel corso del rapporto con la resistente, in forza dell'articolo 24 del CCNL predetto, una paga base conglobata dell'importo di euro 930 lordi mensili per un totale annuo, comprensivo di tredicesima mensilità, pari ad euro 12.090,00. Considerando l'aggiunta a tale importo dell'importo di euro 20 mensili riconosciuto ai sensi della medesima previsione contrattuale *“al fine di evitare gli effetti distorsivi derivanti dall'eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo [...] anche a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali”*, nonché gli scatti di anzianità, egli allega che la retribuzione annua sia stata di euro 12.961,00;
- ai fini di sostenere la tesi della nullità dell'articolo 24 del CCNL egli rappresenta inoltre che:
 - a) secondo gli indici Istat riferibili a persona di età compresa tra i 18 e i 59 anni che vive nel Nord Italia in un centro dell'area metropolitana e nell'ambito di un nucleo familiare di due persone, come il ricorrente, la soglia di povertà assoluta risulta essere di euro 1.161,95 nel 2019, euro 1.163,71 nel 2020 ed euro 1.180,14 nel 2021;
 - b) la soglia di reddito prevista dall'ordinamento per il riconoscimento dell'invalidità civile è stata pari ad euro 16.814,34 nel 2019, 16 49 nel 2020 ed euro 17.050,42 nel 2021;
 - c) la retribuzione prevista per ritenere congrua un'offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4

co. 9bis d. l. n. 4/2019 è pari ad euro 858,00 metti mensili;

- la clausola contrattuale sarebbe pertanto nulla, il che imporrebbe al giudice, in applicazione del principio di conservazione di cui al comma 2 art. 1419 c.c., di adeguare la retribuzione dovuta al ricorrente ai parametri costituzionali di cui all'articolo 36 Cost.;
- la domanda, in definitiva, mira a sottoporre al giudice la valutazione della fattispecie concreta alla stregua della nozione costituzionale di salario minimo, confrontando la prima con i requisiti di sufficienza e di proporzionalità. Infatti, *“In ogni domanda in cui il lavoratore abbia dedotto l’insufficienza della retribuzione in concreto percepita ed abbia richiesto il pagamento di quanto a lui spettante sulla base di un contratto collettivo è implicita quindi la richiesta di adeguamento della retribuzione ai sensi dell’art.36 Cost.”* (v. Cass. n. 27711/2023 punto 18);
- trattasi di questione che la Corte d’Appello di Venezia ha ritenuto di risolvere anche di recente aderendo all’orientamento espresso della Corte di Cassazione con le sentenze sopra richiamate, secondo cui *“Nell’attuazione dell’art. 36 Cost. il giudice deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, in via preliminare 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.”* (Cass. n. 27711/2023);
- è bene peraltro notare che la Corte di Cassazione ritenga che gli interventi di cui alle sentenze dell’ottobre 2023 si collochino nel solco dell’interpretazione consolidata della giurisprudenza di legittimità, non variando ma semplicemente aggiornando al mutato contesto economico e delle relazioni industriali *“la regola di giudizio sempre affermata da questa Corte (Sez. Unite 2665/1997; Cass. n.n. 7157/2003, 9964/2003, 26742/2014, 4951/2019), dovendo applicarsi comunque l’orientamento che pur individuando in prima battuta i parametri della giusta retribuzione nel CCNL non esclude di sottoporli a controllo e di doverli disapplicare allorché l’esito del giudizio di conformità all’art. 36 si riveli negativo, secondo il motivato giudizio discrezionale del giudice”* (Cass. n. 27711/2023, punto 40);
- ciò detto, al fine di organizzare il percorso logico da seguire nella decisione è opportuno richiamare i principi che possono evincersi dalle più volte menzionate pronunce di ottobre

2023 della Corte di Cassazione, a cui il giudice intende dare continuità:

- a) il controllo giudiziale sull'adeguatezza della retribuzione non è impedito dall'aggancio della stessa alle previsioni di un CCNL siglato da associazioni sindacali pur comparativamente rappresentative, sebbene queste mantengano un ruolo di assoluta rilevanza nella conoscenza e regolamentazione delle dinamiche salariali (Cass. n. 27711/20923, punto 22 e punto 37);
- b) al lavoratore spetta *soltanto* l'onere di dimostrare le prestazioni lavorative in concreto effettuate e l'allegazione di criteri di raffronto, fermo restando il dovere del giudice di enunciare i parametri seguiti. 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 (Cass. nn. 11881/1990, 163/1986, 4096/1986, 7563/1987)" (punto 17 sentenza);
- c) al giudice spetta verificare la compatibilità del trattamento in concreto percepito dal lavoratore con i precetti costituzionali attraverso due passaggi: una c.d. *pars destruens*, volta ad individuare l'effettiva fondatezza delle censure di insufficienza e non proporzionalità della retribuzione; una c.d. *pars construens*, volta all'adeguamento della retribuzione effettivamente percepita ai parametri di sufficienza e proporzionalità;
- d) i concetti di sufficienza e di proporzionalità si integrano a vicenda: quello ad una retribuzione «proporzionata» è il diritto ad una *“una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla quantità e alla qualità dell'attività prestata”* (Cass. n. 24449/2016); quello alla retribuzione «sufficiente» è il diritto che mira *“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”).” (Cass. n. 27711/2023, punto 13);

- e) nell'ambito dell'operazione di raffronto tra il salario percepito e quello costituzionale il giudice è tenuto ad assumere a riferimento il salario netto percepito dal lavoratore, essendo il valore lordo riferito ad *“un importo interamente spendibile da un lavoratore”* (punto 14 della medesima pronuncia);
 - f) ai fini della verifica della sufficienza, come sopra definita, non è possibile considerare l'indice ISTAT di povertà, l'importo della Naspi o della CIG, la soglia di reddito per l'accesso alla pensione di inabilità e l'importo del reddito di cittadinanza se non come *“parametri negativi”*, trattandosi di valori economici non idonei a garantire un'esistenza libera e dignitosa, ma al più la mera sopravvivenza (punto 23.2 della più volte citata Cass. n. 27711/2023);
 - g) i parametri *“positivi”* a cui fare riferimento nell'individuazione della retribuzione costituzionalmente adeguata sono rinvenibili: 1) nelle previsioni della contrattazione collettiva (ed in particolare in via gradata quella del medesimo settore, quella di settori affini o quella che regola mansioni analoghe a quelle del lavoratore), che come si è detto resta la massima autorità salariale anche secondo la Corte di Cassazione; 2) nei *“criteri, menzionati nel considerando n.28 (e richiamati anche nell'art.5 della Direttiva), a proposito degli indicatori e valori di riferimento associati per orientare la valutazione degli Stati circa l'adeguatezza dei salari minimi legali: “Gli Stati membri potrebbero scegliere tra gli indicatori comunemente impiegati a livello internazionale e/o gli indicatori utilizzati a livello nazionale”* (punto 24.2 sentenza); 3) nella previsione del salario minimo legale suggerita dall'Organizzazione internazionale del lavoro (punto 25 sentenza);
- ciò chiarito, va altresì rilevato che il primo passaggio logico-giuridico di cui il giudice è incaricato richiede l'individuazione della retribuzione percepita e che si ritiene vada adeguata;
 - tenendo conto delle indicazioni fornite dalle sentenze dell'ottobre 2023 ma anche del parametro attorno al quale ruota la valutazione da compiersi, che è quello di cui all'articolo 36 Cost., deve ritenersi che ai fini della verifica della sufficienza e dell'adeguatezza della retribuzione vada considerata la retribuzione netta riconosciuta in

concreto al lavoratore in relazione al c.d. minimo costituzionale, da individuarsi nelle voci di corrispettivo riconosciute dalla Costituzione;

- in questo senso appare opportuno includere nella nozione di retribuzione percepita non tutte le voci retributive che il lavoratore percepisce, ma solo quelle che possono definirsi ordinarie: paga base, indennità di contingenza, scatti di anzianità, E.D.R. riferiti alle ore di lavoro ordinario svolto o alle giornate paragonate a quelle lavorate, cioè quelle relativi alle festività godute o in cui il lavoratore abbia fruito di ferie/permessi, tredicesima mensilità;
- tenendo conto in particolare del contenuto del comma 2 dell'art. 36 Cost., appare logico ritenere che il Costituente intendesse garantire che fosse sufficiente alle esigenze di vita del lavoratore la retribuzione a lui corrisposta in forza della messa a disposizione delle proprie energie per l'orario e nelle condizioni, come individuate dalla legge e dalle parti sociali, che per l'appunto sono da ritenere ordinari, con esclusione pertanto di ogni emolumento che dall'ordinario fuoriesca: a) perché richiede uno sforzo aggiuntivo rispetto a quello esigibile normalmente dalla prestazione contrattualmente pattuita; b) perché riconosciuto sulla base di logiche straordinarie/eccezionali/scollegate dalla prestazione in sé (straordinario - come peraltro precisato dalla stessa Cassazione nella sentenza n. 27711/2023, punto 19.1 -, indennità di trasferta, retribuzione per lavoro festivo ecc...); c) perché elargito solo al termine del rapporto e a fini anche previdenziali, come il TFR; d) perché retribuzione non è (es. bonus c.d. Renzi);
- in questo senso deve dunque escludersi che possa essere considerata nella valutazione della sufficienza della retribuzione percepita dal ricorrente la c.d. indennità . Come concordemente riferito da entrambe le parti e comunque documentalmente attestato, l'indennità in questione è stata infatti erogata al lavoratore in dipendenza della casuale (seppur *ex post* rivelatasi costante) adibizione del medesimo all'appalto presso la nota casa di moda (e quindi non in ragione del contenuto della prestazione in sé a lui contrattualmente richiesta) e soprattutto a condizione della effettiva prestazione dell'attività lavorativa, non essendovi stato riconoscimento in relazione alle giornate di malattia/ferie del lavoratore. A riprova del suo carattere non ordinario va peraltro rilevato che, come evidenziato da parte ricorrente nel corso della discussione (e non contestato dalla controparte), di tale indennità non si è tenuto conto nel calcolo delle spettanze del

- ricorrente a titolo di tredicesima o di maggiorazione per lavoro straordinario;
- sulla base delle suesposte considerazioni pare corretto considerare nell'analisi l'importo lordo di euro 12.961,00 indicato dal lavoratore, percepito a titolo di: paga base, indennità per i ritardi nel rinnovo contrattuale e scatti di anzianità, e considerando anche la tredicesima mensilità;
 - è a questo punto immediato il riscontro dell'insufficienza della retribuzione anche solo considerando i sopra definiti parametri negativi di sufficienza, giacché l'importo netto mensilmente percepito dal lavoratore si aggira sugli 880,00 euro, che moltiplicati per 13 mensilità comportano una retribuzione annua percepita di euro 11.440,00 (calcolata peraltro considerando gli scatti di anzianità sin dall'origine del rapporto, insorto nel 2019;
 - si consideri a questo punto che la soglia di povertà assoluta ISTAT riferita ad un abitante di Comune con meno di 50.000 abitanti (Senna Comasco), residente in Lombardia, senza familiari conviventi né allegazioni specifiche (si veda il documento allegato al ricorso ai fini dell'esenzione), di età compresa tra 30 e 59 anni risulta essere: 826,04 euro per l'anno 2019, 819,60 euro per l'anno 2020, 837,92 euro per il 2021, 960,15 euro per il 2022, 990,46 euro per il 2023. L'importo medio, pari ad euro 886,834, moltiplicato per 12 mesi - trattandosi della stima di spesa infatti l'importo va moltiplicato per i mesi dell'anno solare - porta a stabilire che il valore monetario, a prezzi correnti, del paniere di beni e servizi considerati essenziali per un individuo come sopra descritto per evitare gravi forme di esclusione sociale nel contesto di riferimento è pari ad euro 10.642,008;
 - la soglia di reddito prevista dall'ordinamento per il riconoscimento dell'invalidità civile nel 2021 (quindi in epoca anteriore a quella di cessazione del rapporto) era pari ad euro 17.050,42 (pag. 4 ricorso);
 - l'offerta di lavoro ritenuta congrua ai sensi dell'articolo 4 comma 9bis d. l. n. 4/2019, infine, è pari ad euro 858,00 netti mensili (pag. 4 ricorso);
 - si consideri a questo punto che il ricorrente lavorava *full time*, e che recependo le indicazioni del diritto UE ha chiarito che, come già si è detto, la nozione di sufficienza non possa essere misurata sulla base dei parametri negativi di cui trattasi, dovendosi garantire al lavoratore, come contropartita del proprio lavoro, non solo la percezione di mezzi idonei alla sussistenza, ma anche gli strumenti economici necessari all'accesso a beni immateriali come l'educazione, le attività culturali e quelle ricreative;

- il ricorrente ha proposto al giudice il vaglio dei trattamenti retributivi previsti, in relazione alle sole voci sin qui considerate - paga base, indennità di contingenza ed EDR -, da alcuni CCN ritenuti valido parametro di sufficienza perché regolanti l'attività in analogo settore o settore affine;
- in particolare si consideri che la retribuzione prevista dal CCNL Multiservizi, cioè il contratto che riconosce le somme di importo inferiore tra quelli proposti, ammonta ad euro 1.183,50 lordi mensili per un totale di 15.385,50 euro/anno;
- la prossimità dell'importo netto percepito dal ricorrente agli indici di povertà assoluta e agli ulteriori parametri negativi, e la distanza dai parametri retributivi c.d. positivi esclude la necessità di qualunque altro accertamento al fine di completare la prima fase del ragionamento (c.d. *pars destruens*);
- quanto alla successiva *pars construens*, in coerenza con la base di calcolo ed i parametri individuati nella fase precedente deve ritenersi che l'adeguamento della retribuzione del lavoratore ai precetti costituzionali non passi per l'applicazione al rapporto di un contratto collettivo diverso da quello ritenuto *in parte qua* nullo per contrasto con norma imperativa, ma per la mera integrazione del percepito con la somma necessaria e sufficiente al rispetto dei parametri costituzionali di sufficienza e proporzionalità, impregiudicata l'applicazione al rapporto degli istituti previsti dal contratto collettivo che le parti hanno scelto;
- “*Accertata l'inadeguatezza della retribuzione in concreto percepita (le cui previsioni contrattuali devono ritenersi, dunque, in concreto nulle per contrasto con l'art. 36 Cost.), nell'ambito della c.d. pars construens il giudice deve procedere ad individuare, in positivo, un [...] parametro che preveda una “giusta retribuzione”, in diretta applicazione dei generali criteri previsti dalla norma costituzionale e in applicazione del potere conferitogli dall'art. 2099, comma 2, c.c.*” (così Corte d'Appello di Venezia, sentenza n. 447/2024);
- considerata la netta preferenza per la fonte contrattual-collettiva anche dalle sentenze di ottobre 2023 (in coerenza con il sistema definito dal testo costituzionale nel suo complesso), e tenuto conto delle allegazioni e suggestioni fornite dalla stessa parte ricorrente in ordine al parametro utile a tal fine, risulta opportuno considerare a questo punto le previsioni del CCN Multiservizi, che regola un settore affine ed è descritto in

ricorso come quello che, pur rispettando il dettato di cui all'art. 36 Cost., realizzerebbe la soddisfazione della pretesa attorea con il minor sacrificio economico per la parte datoriale;

- va a questo punto precisato che nell'individuazione del CCNL-parametro occorre tener conto ancora una volta delle sole voci che costituiscono il minimo costituzionale, ossia come detto, paga base, indennità di contingenza, tredicesima mensilità, escluse le voci tipicamente eventuali/discrezionali/contrattuali quali i compensi aggiuntivi, gli scatti di anzianità o la 14^a mensilità (ciò anche in continuità con quanto affermato dalla Corte d'Appello del distretto, sentenza n. 564/2024);
- calando le predette considerazioni sul caso di specie, va ritenuto che la retribuzione mensile riconosciuta dal CCNL Multiservizi in relazione alle voci retribuzione tabellare, indennità di contingenza, EDR, come indicate a pagina 10 del ricorso introduttivo del giudizio, per l'importo complessivo di euro 1183,50 lordi possa ritenersi conforme al parametro costituzionale e alle indicazioni fornite dalla Cassazione;
- il contratto in questione, infatti, è stato sottoscritto da *“organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria”*, e prevede un trattamento economico idoneo a soddisfare tanto il requisito di proporzionalità, su cui a dire il vero non si sono concentrate, a dispetto di quanto dichiarato, le difese e le allegazioni svolte in ricorso, quanto il requisito di sufficienza, garantendo una retribuzione adeguatamente superiore alla soglia di povertà assoluta come individuata dall'ISTAT. Come già si è visto, la predetta retribuzione mensile, moltiplicata per 13 mensilità in applicazione delle norme che regolavano il rapporto di lavoro del ricorrente, avrebbe infatti condotto al riconoscimento in suo favore di un importo annuale lordo di euro 15.385,50, che tenendo conto delle agevolazioni fiscali e contributive che richiama la resistente in memoria assicura un apprezzabile scostamento dalla soglia di sussistenza;
- ciò detto, all'accertamento della nullità parziale dell'art. 24 CCNL Servizi Fiduciari per contrasto con l'art. 36 Cost. dovrà conseguire per ragioni di coerenza la sostituzione delle voci sopra indicate della retribuzione percepita e risultata inadeguata con i valori economici delle medesime voci indicati dal contratto parametro (considerando la paga oraria da moltiplicarsi per tutte le ore di lavoro ordinario, la paga giornaliera con

- riferimento alle giornate di ferie, la paga mensile per le mensilità aggiuntive). Quanto allo straordinario, trattandosi di trattamento escluso dalle considerazioni sopra svolte si ritiene corretto ricalcolare gli importi retributivi dovuti considerando la base prevista dal CCNL Multiservizi e le maggiorazioni previste dal CCNL SEFI, rispetto alle quali non vi è specifica censura in punto di proporzionalità da parte del ricorrente;
- l'accoglimento della domanda del ricorrente comporta infatti il mero adeguamento della retribuzione “base”, del minimo costituzionale, ad un diverso valore ritenuto conforme ai parametri costituzionali, e non anche, come già si è detto, l'applicazione al rapporto di un contratto collettivo diverso da quello indicato nel contratto di lavoro;
 - andranno di conseguenza calcolati sulla base di quest'ultimo (CCNL SEFI) gli scatti di anzianità, le maggiorazioni per il lavoro notturno e festivo, e dovranno essere riconosciuti al rapporto tutti e solo gli istituti e le indennità da esso previsti;
 - il ricorrente ha quindi diritto al pagamento, per il periodo in cui si è svolto il rapporto alle dipendenze della resistente, degli importi risultanti (considerando le sole voci indicate) dalla sottrazione del percepito alla retribuzione che gli sarebbe spettata in base ai valori economici indicati nel CCNL Multiservizi, livello II (nei cui profili esemplificativi rientra proprio quello di “portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata”, del tutto sovrapponibile a quello del ricorrente sulla base delle allegazioni contenute in ricorso e in memoria. Va in proposito evidenziato che il ricorrente aveva già maturato esperienza nello svolgimento delle stesse mansioni e nell’ambito del medesimo appalto alle dipendenze degli appaltatori che hanno preceduto [REDACTED] nella gestione del servizio presso [REDACTED] come allegato proprio nell’*incipit* del ricorso, pertanto va disattesa l’eccezione della resistente in merito alla necessità di inquadramento al livello I per i primi nove mesi);
 - la causa va pertanto rimessa in istruttoria al fine di effettuare un nuovo calcolo delle spettanze dovute al ricorrente, sulla base dei parametri sin qui definiti;
 - ogni ulteriore questione è rimessa alla sentenza definitiva;

1. P.Q.M.

Il giudice:

- dichiara il diritto del ricorrente a percepire, a titolo di differenze retributive per il periodo di durata del rapporto alle dipendenze della resistente, la somma che risulta dalla differenza tra il trattamento salariale previsto per i lavoratori di II° livello dal CCNL Multiservizi, nei limiti di cui in motivazione, e l'importo effettivamente percepito considerando le medesime voci;
- rimette per il resto la causa in istruttoria con separato provvedimento;
- riserva all'esito del giudizio ogni ulteriore decisione.

Vicenza, 15/04/2025.

Il Giudice
dott.ssa Giulia Beltrame