

Sentenza n. 921/2025

Registro generale Appello Lavoro n. 635/2025



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Milano, Sezione Lavoro, composta da

dott. Giovanni Casella	Presidente
dott.ssa Maria Rosaria Cuomo	Consigliera rel.
dott.ssa Benedetta Pattumelli	Consigliera

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile in grado di appello avverso la sentenza parziale n. 4972/2024 e la sentenza definitiva n. 1869/2025 del Tribunale di Milano (est. dott.ssa Julie Martini), promossa:

DA

██████████ rappresentata e difesa dagli avv.ti ██████████
██████████ ed elettivamente domiciliata in ██████████
██████████

appellante

CONTRO

██████████ rappresentato e difeso dall'avv. ██████████ ed elettivamente
domiciliato in ██████████, presso lo studio del difensore.

appellato-appellante incidentale

I procuratori delle parti, come sopra costituiti, così precisano le

CONCLUSIONI

APPELLANTE

Voglia l'Ecc.ma Corte di Appello adita, previa fissazione udienza di discussione, in riforma della sentenza non definitiva del Tribunale di MILANO - Sezione Lavoro n. 4972/2024, in persona del giudice Dott.ssa Martini, pubblicata il 16.12.2024, resa all'esito del giudizio avente R.G. 4385/2023, non notificata e della sentenza del Tribunale di MILANO - Sezione Lavoro n. 1869/2025, in persona del giudice Dott.ssa Martini, pubblicata il 16.04.2025, resa all'esito del giudizio avente R.G. 4385/2023, non notificata



- A) Rigettare integralmente tutte le domande ex adverso avanzate nei confronti [REDACTED] in quanto infondate in fatto ed in diritto per le ragioni esposte in memoria;
- B) Con vittoria di spese di lite, spese generali, IVA e CPA, come per Legge.

APPELLATO-APPELLANTE INCIDENTALE

Voglia l'Ill.ma Corte d'Appello di Milano,
disattesa ogni contraria istanza ed eccezione,

- 1) rigettare l'appello interposto da [REDACTED]
- 2) in via di appello incidentale, riformare la sentenza non definitiva n. 4972 del 16.12.2024, Tribunale di Milano, sez. lav., nel solo capo relativo all'esclusione dal perimetro della responsabilità solidale ex art. 29 D.Lgs. 276/2003 dell'indennità di maneggio denaro ex art. 15 CCNL accertata come spettante - con conseguenti effetti sulla sentenza definitiva n. 1869 del 16.4.2025, Tribunale di Milano, sez. lav., - e, per l'effetto, condannare [REDACTED] S.R.L., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a pagare al sig. [REDACTED] l'importo lordo di € 1.989,86, salvo miglior calcolo ed eventuale CTU contabile;
- 3) in via di appello incidentale subordinato:
 - ove ritenuto applicabile il trattamento economico complessivo di cui al CCNL Logistica ma non ritenute le mansioni del lavoratore riconducibili al 4° livello, accertare e dichiarare il diritto del sig. Dali di percepire il trattamento economico complessivo di cui al CCNL Logistica contemplato dai seguenti livelli, in subordine l'uno all'altro: 4° Junior, 5°, 6°, 6° Junior,
 - ove non ritenuto applicabile il trattamento economico complessivo di cui al CCNL Logistica:
 - a) accertare e dichiarare il diritto del sig. [REDACTED] ad essere inquadrato *ab origine* in via principale nel 3° livello CCNL Multiservizi, ovvero in subordine nel 2° livello fino al 01.01.2020, data di effettivo inquadramento nel livello 3°;
 - b) in ogni caso, anche in ipotesi di rigetto della domanda di superiore inquadramento contrattuale, accertare e dichiarare il diritto del sig. [REDACTED] di percepire:
 - il pagamento delle ore di lavoro straordinario dedotte in narrativa con le relative maggiorazioni ex art. 38 del CCNL applicato;
 - il trattamento economico di malattia e infortunio in misura piena ex art. 51 CCNL;
 - i ratei di retribuzioni differite nella misura piena e, in particolare: a) un rateo pieno di mensilità per ogni mese di decorrenza contrattuale a titolo di 13ma e 14ma mensilità; b) una indennità di ferie godute e/o non godute pari a 26 giorni lavorativi per ciascun anno di servizio; c) una indennità di festività abolite e permessi goduti e non goduti pari a 72 ore per ciascun anno di servizio;
 - il TFR in misura piena e includendo tutte le voci previste dall'art. 55 CCNL (ivi compresa l'indennità di trasferta corrisposta continuativamente)
 - c) accertare e dichiarare l'illegittimità delle trattenute operate nelle buste paga come indicate al punto 5.B. del ricorso introduttivo
 - d) condannare [REDACTED] S.R.L., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a pagare al sig. [REDACTED] le differenze retributive maturate per i titoli di cui alla parte in diritto del presente atto e per gli importi indicati nei conteggi prodotti e in quelli contenuti nel corpo del presente atto - in seguito agli accertamenti richiesti nelle precedenti lettere a), b) e c) - e, dunque, l'importo lordo di € 44.679,11, ovvero la diversa somma che risulterà dovuta, anche con riferimento alle prospettazioni subordinate avanzate e anche laddove dovessero essere accolti solamente taluni degli accertamenti richiesti, salvo miglior calcolo ed eventuale CTU contabile;

Con interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole decorrenze al saldo effettivo.

Con vittoria di spese e competenze di lite della presente fase di appello, da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore che si dichiara antistatario.

FATTO E DIRITTO



Con ricorso depositato in data 16.6.2025, la società [REDACTED] ha impugnato la sentenza parziale n. 4972/2024 e la sentenza definitiva n. 1869/2025 con le quali il Tribunale di Milano ha rispettivamente così deciso:

1) accerta e dichiara il diritto del ricorrente ad ottenere il trattamento economico complessivo previsto dal CCNL Logistica, Trasporto merci Spedizioni con riferimento al livello 4°, sin dal primo giorno di lavoro presso [REDACTED]

- accerta e dichiara l'illegittimità delle trattenute operate in busta paga;

- accerta e dichiara il diritto del ricorrente al pagamento delle ore di lavoro straordinario conseguenti all'orario di lavoro dalle ore 8,00 alle ore 20,00, dal lunedì al sabato;

- accerta e dichiara il diritto del ricorrente agli scatti periodici di anzianità di cui all'art. 17 CCNL, al trattamento economico di malattia e infortunio in misura piena ex art 63 CCNL, all'indennità di trasferta in misura di €21,80 per ogni giornata di effettivo lavoro ex art 62 CCNL, ai ratei di retribuzioni differite in misura piena, nonché al TFR comprensivo di tutte le voci ex art. 37 CCNL;

- accerta la responsabilità solidale di [REDACTED] ex art.29 dlgs 276/2003 in relazione alle conseguenti differenze retributive;

-rigetta per il resto il ricorso.;

- condanna [REDACTED] al pagamento, in favore del ricorrente della somma di € 72.292,51 (di cui € 1.855,16 a titolo di TFR) oltre interessi e rivalutazione dalle singole scadenze al saldo;

- condanna [REDACTED] alla rifusione delle spese di lite che liquida in complessivi € 9.000 oltre spese generali, IVA e CPA da distrarsi a favore del procuratore antistatario;

- pone le spese di CTU definitivamente a carico di [REDACTED] che liquida in € 2.746,79 oltre accessori, in favore del dott. Davide Ariotto.

[REDACTED] [REDACTED], società che gestisce il marchio [REDACTED] ha affidato il servizio di consegna e montaggio, da svolgere presso i propri magazzini sparsi per tutto il territorio nazionale, a [REDACTED] [REDACTED] (cancellata dal registro delle imprese in data 23.11.2022) sino al maggio 2021.

Con il ricorso di primo grado, il ricorrente deduceva di essere stato assunto dalla [REDACTED] [REDACTED] il 7.10.2017 con un contratto a tempo pieno, inizialmente a tempo determinato ed in seguito trasformato a tempo indeterminato, con sede di lavoro fino a dicembre 2019 presso il magazzino [REDACTED] di [REDACTED], poi dal mese di gennaio 2020 al mese di luglio 2020 presso il magazzino [REDACTED] di [REDACTED] ed infine dal mese di agosto 2020 alla cessazione del rapporto, in data 31.5.2021, presso il magazzino [REDACTED] di [REDACTED]; di essere stato inquadrato, come risultante dalle buste paga, fino a dicembre 2019 nel 1° livello CCNL Multiservizi, con



qualifica di facchino, e da gennaio 2020 alla cessazione del rapporto di lavoro nel 3° livello CCNL Multiservizi, con qualifica di autista.

Il lavoratore ha quindi chiesto:

- di accertare il diritto al trattamento economico ex art. 3 L. 142/2001 del CCNL Logistica;
- l'inquadramento nel livello 4° o in subordine nel livello 4°J, 5°, 5°S, 6°J;
- in ogni caso, a prescindere dal livello ritenuto spettante, il diritto a percepire: gli aumenti periodici di anzianità ex art. 17 CCNL; il pagamento delle ore di lavoro straordinario con le relative maggiorazioni ex art. 13 CCNL, avendo svolto la propria prestazione lavorativa osservando un orario di lavoro minimo ricompreso quantomeno tra le ore 8,00 e le ore 20,00, senza pausa, dal lunedì al sabato (e a volte anche la domenica); il trattamento economico di malattia e infortunio in misura piena ex art. 63 CCNL; la trasferta in misura piena ex art. 62 CCNL; l'indennità di maneggio denaro ex art. 15 CCNL; i ratei di retribuzioni differite in misura piena e, in particolare: a) un rateo pieno di mensilità per ogni mese di decorrenza contrattuale a titolo di 13ma e 14ma mensilità; b) una indennità di ferie godute e/o non godute pari a 26 giorni lavorativi per ciascun anno di servizio; c) una indennità di festività abolite e permessi goduti e non goduti pari a 72 ore per ciascun anno di servizio, d) l'indennità di festività secondo quanto previsto dall'art. 60 CCNL, il TFR, includendo tutte le voci previste dall'art. 37 CCNL (ivi compresa l'indennità di trasferta corrisposta/da corrispondersi continuativamente);
- di accertare e dichiarare l'illegittimità delle trattenute operate nelle buste paga a titolo di *"risarcimento danni, addebiti telepass, acconto tratt. Retribuz. add. franchigia"*, stante la mancata contestazione disciplinare in ordine ad eventuali danni arrecati e in ogni caso l'insussistenza degli stessi.

Il primo giudice, richiamata la sentenza n. 4222/2023 del medesimo Tribunale su questione analoga nonché l'art. 3 L. 142/2001, ha accertato il diritto del ricorrente al trattamento economico previsto dal CCNL Logistica, ciò in considerazione dell'attività in concreto svolta dalla cooperativa [REDACTED] e nel cui ambito il lavoratore era stato addetto.

Premesso l'onere di provare l'esatta applicazione del criterio di cui all'art. 3 L. 124/2001 gravante sul datore di lavoro, esaminati il CCNL Multiservizi e il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni, ha rilevato come il primo disciplini sostanzialmente il settore dei servizi di pulizia e dei servizi integrati, senza alcun riferimento ad attività di trasporto, carico/scarico merce e montaggio, oggetto del contratto di appalto stipulato tra [REDACTED] soc. coop. e [REDACTED] e come non sia stata offerta alcuna prova da parte della società ricorrente circa l'effettivo svolgimento da parte di [REDACTED] Soc. Coop. di attività riconducibili al CCNL Multiservizi, a nulla rilevando il riferimento contenuto nel CCNL Multiservizi alla figura dell'operaio comune



“manutentore e montatore”; mentre il secondo disciplini i rapporti di lavoro dipendenti *“dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle aziende esercenti l'autotrasporto di merce su strada per conto di terzi, dalle imprese di servizi logistici e ausiliari del trasporto, dalle imprese di trasporto combinato, dalle imprese svolgenti l'attività di commercio elettronico, dalle agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi che esercitano tale attività promiscuamente a quella di spedizione, dalle aziende di magazzini generali, dai terminal, dai depositi, dai centri di distribuzione e centri intermodali per conto terzi, dalle aziende produttrici di energia refrigerante, dalle aziende di servizi logistici anche integrati con attività di supporto alla produzione, operanti singolarmente oppure all'interno di infrastrutture interportuali, autoportuali, portuali ed aeroportuali, con la sola esclusione delle imprese destinatarie del CCNL dei lavoratori dei porti”*.

Ritenendo, quindi, la sussumibilità delle attività elencate nella visura camerale di [REDACTED] Soc. Coop. (primariamente “autotrasporto e distribuzione merci, sia in proprio che per conto terzi”) e nel regolamento (“logistica, nel trasporto e nella consegna di beni per conto terzi, nella movimentazione di merci, nel facchinaggio, nel montaggio ed installazione di arredi e complementi”) nel campo di applicazione del CCNL Logistica, Trasporto Merci.

Ha rilevato, quindi, la violazione dell'art. 3 L. n. 142/2001, avendo [REDACTED] soc. coop. applicato ai propri dipendenti addetti all'appalto di [REDACTED] una retribuzione inferiore a quella prevista dal CCNL maggiormente rappresentativo del settore di riferimento ovvero il CCNL Logistica, Trasporti e Spedizioni.

Quanto alle mansioni svolte dal ricorrente -carico, scarico e montaggio merce, guida del camion-, ha evidenziato come le stesse fossero state confermate dai testi che hanno riferito anche della mansione di capo furgone che, in quanto tale, riceveva i pagamenti dai clienti. Da qui l'inquadramento nel 4° livello CCNL Logistica, Trasporto e Spedizioni.

Quanto all'orario, ha evidenziato come i testi avessero confermato un orario di lavoro minimo ricompreso quantomeno tra le ore 8:00 e le ore 20:00, senza pausa, dal lunedì al sabato (e a volte anche la domenica). Da qui il diritto attoreo al pagamento delle ore di lavoro straordinario, nei limiti della domanda, conseguenti al seguente orario di lavoro: dalle

8:00 alle 20:00, dal lunedì al sabato (senza pausa pranzo).

Quanto alle trattenute operate in busta paga a titolo di “risarcimento danni, addebiti telepass, acconto tratt. Retribuz. add. franchigia”, ne ha ritenuto l'illegittimità in assenza di qualsivoglia documento o capitolo di prova utile a verificarne i presupposti.

Quanto alle ulteriori differenze retributive avanzate, considerato il parametro rappresentato dal trattamento economico minimo previsto dalla contrattazione collettiva inteso in senso



complessivo, ha accertato il diritto attoreo agli scatti periodici di anzianità di cui all'art. 17 CCNL, al trattamento economico di malattia e infortunio in misura piena ex art 63 CCNL, ai ratei di retribuzioni differite (13esima e 14esima) in misura piena ex artt. 18 e 19 CCNL, rol, ex festività, ferie, nonché TFR comprensivo di tutte le voci ex art. 37 CCNL, trattandosi di istituti connotati da una tipica natura retributiva e che concorrono congiuntamente a determinare il trattamento retributivo che le parti sociali hanno inteso individuare quale soglia minima per il settore di riferimento in relazione alle singole mansioni svolte in concreto.

Lo stesso ragionamento ha portato ad accogliere anche la domanda relativa alla trasferta, pure di natura retributiva, essendo stato il ricorrente comandato in via continuativa e non occasionale a svolgere la prestazione in luoghi extra-urbani sempre diversi, al punto da rendere tale emolumento una parte sostanzialmente fissa del trattamento retributivo.

Ha, invece, respinto la domanda relativa all'indennità di maneggio denaro ex art. 15 CCNL Logistica, in ragione della ritenuta natura meramente indennitaria e non retributiva di tale emolumento come desumibile, secondo il primo giudice, dal carattere accessorio del maneggio denaro rispetto alla prestazione principale (trasporto) e dal fatto di non essere annoverata dal CCNL tra le voci retributive utili ai fini del calcolo degli istituti indiretti.

In ordine a tutte le differenze retributive sopra accertate, ha affermato la responsabilità solidale ex art. 29 d.lgs. 276/2003 di [REDACTED] stante la pacifica sussistenza di un contratto di appalto tra quest'ultima e [REDACTED] soc. coop., al quale il ricorrente è stato adibito in via esclusiva, ed avendo le differenze retributive accertate tutte carattere retributivo, rientranti, pertanto, nel perimetro della responsabilità solidale sancita dall'art. 29 d.lgs. n. 276/2003.

La società appellante censura la sentenza con plurimi motivi.

Con il primo motivo contesta l'applicabilità del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni in quanto: la visura camerale di [REDACTED] soc. coop. contiene l'indicazione di molteplici attività tra cui, oltre all'autotrasporto e distribuzione merci, anche il carico/scarico merci, il montaggio e smontaggio di mobili ed i servizi di facchinaggio; solo all'interno del CCNL Multiservizi applicato al rapporto di lavoro è prevista la figura dell'operaio "manutentore" e "montatore", del quale non vi è traccia, invece, nel CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni; l'appellato, come confermato anche dai testi, era adibito a mansioni relative al montaggio dei mobili secondo determinate istruzioni e tempistiche. Attività che in alcun modo potevano, ad avviso dell'appellante, ricondursi alla declaratoria del C.C.N.L. Logistica, come già affermato dal Tribunale di Milano, in altra causa analoga, con la sentenza n. 2105/2023, che ha evidenziato come l'attività svolta in concreto dal lavoratore riguardasse la consegna e soprattutto il montaggio dei mobili e la gestione dei pagamenti da parte dei clienti e dei relativi incassi. Attività non rientranti



in alcuna categoria del CCNL Logistica che disciplina le attività di conduzione mezzi, carico, scarico e consegna merci, ma, a differenza del CCNL Multiservizi, nulla dice in ordine alle attività di montaggio, che nel caso in esame superano quelle di conduzione del veicolo.

Con il secondo motivo contesta l'inquadramento del lavoratore nel 4° livello del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni perché basato su allegazioni lacunose e testimonianze generiche ed in assenza di qualsiasi prova in ordine allo svolgimento di un'attività "*delicata e complessa*" o richiedente particolari competenze professionali nonché all'acquisizione in capo al lavoratore di particolari "*capacità tecnico-pratiche*".

Con il terzo motivo contesta la sussistenza del lavoro straordinario, non essendo stata raggiunta in proposito una prova rigorosa considerato che i testi escussi avevano lavorato con l'appellante per periodi non particolarmente lunghi.

Con il quarto motivo contesta la responsabilità solidale per i crediti non aventi natura strettamente retributiva quali l'indennità sostitutiva di ferie e permessi e l'indennità di trasferta, aventi natura mista. A tal proposito richiama giurisprudenza di legittimità.

Si è costituito l'appellato chiedendo il rigetto dell'appello e spiegando appello incidentale con riferimento alla domanda di indennità di maneggio denaro respinta dal primo giudice, ribadendo l'abituale maneggio del denaro come emerso anche dall'istruttoria testimoniale svolta.

L'appellato ha proposto anche appello incidentale subordinato in caso di mancata applicazione del CCNL Logistica, riproponendo le domande subordinate non esaminate dal primo giudice.

La causa è stata discussa e decisa come da dispositivo trascritto in calce.

Va preliminarmente dato atto del passaggio in giudicato delle sentenze impugnate nella parte in cui hanno accertato e dichiarato l'illegittimità delle trattenute operate in busta paga, il diritto del lavoratore agli scatti periodici di anzianità di cui all'art. 17 CCNL, al trattamento economico di malattia e infortunio in misura piena ex art 63 CCNL, ai ratei di retribuzioni differite in misura piena, al TFR comprensivo di tutte le voci ex art. 37 CCNL, e nella parte relativa al *quantum* della condanna, in assenza di appello specifico, nonché nella parte in cui ha accertato e dichiarato il diritto del lavoratore di percepire rol, ex festività e ferie e il diritto all'indennità di trasferta, essendo l'appello limitato alla ritenuta responsabilità solidale ex art. 29 d.lgs. n. 276/2003.

Nel merito l'appello di [REDACTED] non è fondato per le ragioni di seguito esposte.

Con il primo motivo la società appellante non contesta il principio di cui all'art. 3, comma 1, L. n. 142/2001, ciò che contesta è l'individuazione da parte del primo giudice del CCNL Logistica come il CCNL cui fare riferimento ai fini dell'individuazione di una retribuzione minima adeguata.

Sul punto sono necessarie alcune premesse, così come elaborate dalla Suprema Corte di Cassazione con la sentenza n. 4951/2019.



“La L. n. 142 del 2001, nell’ottica di estendere ai soci lavoratori di cooperativa le tutele proprie del lavoro subordinato, ha disposto all’art. 3, comma 1, che: “Fermo restando quanto previsto dalla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 36, le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo”.

15. Sulla stessa linea si colloca la previsione dell’art. 6, comma 2, della medesima legge che, a seguito delle modifiche introdotte dall’art. 1, comma 9, lett. f), L. n. 30 del 2003, ha stabilito come il rinvio ai contratti collettivi nazionali operasse solo per il "trattamento economico minimo di cui all’articolo 3, comma 1", escludendo che il regolamento cooperativo potesse contenere disposizioni derogatorie in peius rispetto a tale trattamento minimo.

16. In questo contesto è intervenuto il D.L. n. 248 del 2007, convertito in L. n. 31 del 2008, che all’art. 7 comma 4 ha previsto: “Fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell’ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi della L. 3 aprile 2001, n. 142, art. 3, comma 1, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria”.

17. Tale previsione, come si legge in Corte Cost. n. 51 del 2015, è stata adottata all’indomani del Protocollo d’intesa, sottoscritto il 10 ottobre 2007 da Ministero del lavoro, Ministero dello sviluppo economico, AGCI, Confcooperative, Legacoop, CGIL, CISL, UIL, in cui il Governo assumeva l’impegno di avviare «ogni idonea iniziativa amministrativa affinché le cooperative adottino trattamenti economici complessivi del lavoro subordinato, previsti dall’articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, non inferiori a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto dalle associazioni del movimento cooperativo e dalle organizzazioni sindacali per ciascuna parte sociale comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore di riferimento» (punto C). L’obiettivo condiviso dai firmatari del Protocollo è di contestare l’applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni datoriali e sindacali di non accertata rappresentatività, che prevedano trattamenti retributivi potenzialmente in contrasto con la nozione di retribuzione sufficiente, di cui all’art. 36 Cost.,



secondo l'interpretazione fornita dalla giurisprudenza in collegamento con l'art. 2099 cod. civ."

18. L'art. 7 in esame, al pari dell'art. 3, L. n. 142 del 2001, richiama i trattamenti economici complessivi minimi previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, quale parametro esterno e indiretto di commisurazione del trattamento economico complessivo ai criteri di proporzionalità e sufficienza della retribuzione, previsti dall'art. 36 Cost., di cui si impone l'osservanza anche al lavoro dei soci di cooperative.

19. Il fatto che nel tempo sia stata attribuita alla contrattazione collettiva, nel settore privato e poi anche nel settore pubblico, il ruolo di fonte regolatrice nell'attuazione della garanzia costituzionale di cui all'art. 36 Cost., non impedisce al legislatore di intervenire a fissare in modo inderogabile la retribuzione sufficiente, attraverso, ad esempio, la previsione del salario minimo legale, suggerito dall'OIL come politica per garantire una "giusta retribuzione" (ed oggetto dell'art. 1, comma 7, lett. g) delle legge delega n. 183 del 2014, in questa parte rimasta inattuata) oppure, come avvenuto nella materia in esame, attraverso il rinvio alla contrattazione collettiva.

20. L'attuazione per via legislativa dell'art. 36 Cost., nella perdurante inattuazione dell'art. 39 Cost., non comporta il riconoscimento di efficacia erga omnes del contratto collettivo ma l'utilizzazione dello stesso quale parametro esterno, con effetti vincolanti (cfr. Corte Cost. n. 51 del 2015).

21. L'art. 7, L. n. 31 del 2008 presuppone un concorso tra contratti collettivi nazionali applicabili in un medesimo ambito ("in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria") e attribuisce riconoscimento legale ai trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative nella categoria e quindi presumibilmente capaci di realizzare assetti degli interessi collettivi più coerenti col criterio di cui all'art. 36 Cost., rispetto ai contratti conclusi da associazioni comparativamente minoritarie nella categoria." (cfr. Cass. n. 4951/2019. Nello stesso senso cfr. Cass. n. 17583/2014 e Cass. n. 19832/2013 richiamate nella prima, nonché Cass. n. 4621/2020, Cass. n. 17698/2022, Cass. 35796/2022).

La Suprema Corte ha anche precisato che "22. Come si legge nella sentenza della Corte Cost. n. 51 del 2015, "nell'effettuare un rinvio alla fonte collettiva che, meglio di altre, recepisce l'andamento delle dinamiche retributive nei settori in cui operano le società cooperative, l'articolo censurato (art. 7, D.L. n. 248 del 2007, ndr.) si propone di contrastare forme di competizione salariale al ribasso, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale che, da tempo, ritiene conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza (art. 36 Cost.) la retribuzione concordata nei



contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative", (in tal senso anche Cass. n. 17583 del 2014; n. 19832 del 2013).

23. *Dall'assetto come ricostruito non deriva alcun rischio di lesione del principio di libertà sindacale e del pluralismo sindacale. La scelta legislativa di dare attuazione all'art. 36 Cost., fissando standard minimi inderogabili validi sul territorio nazionale, a tal fine generalizzando l'obbligo di rispettare i trattamenti minimi fissati dai contratti collettivi conclusi dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative nella categoria, non fa venir meno il diritto delle organizzazioni minoritarie di esercitare la libertà sindacale attraverso la stipula di contratti collettivi, ma limita nei contenuti tale libertà, dovendo essere comunque garantiti livelli retributivi almeno uguali a quelli minimi normativamente imposti. Parimenti, le singole società cooperative potranno scegliere il contratto collettivo da applicare ma non potranno riservare ai soci lavoratori un trattamento economico complessivo inferiore a quello che il legislatore ha ritenuto idoneo a soddisfare i requisiti di sufficienza e proporzionalità della retribuzione." (cfr. Cass. n. 4951/2019.).*

Nella fattispecie oggetto di causa, il primo giudice correttamente ha tenuto conto: del settore in cui opera ██████████ soc.coop. in base all'oggetto sociale costituito in primo luogo dall'attività di *"autotrasporto e distribuzione merci, sia in proprio che per conto terzi"*; del codice ATECO 49.41 riportato nella visura camerale di ██████████ soc. coop. corrispondente all'attività economica *"trasporto merci su strada"*; del regolamento interno della cooperativa nella parte in cui si specifica che *"la Cooperativa ha lo scopo di fornire opportunità di lavoro ai propri soci, nel campo dei servizi alle imprese, specialmente nella logistica, nella movimentazione delle merci, nel facchinaggio e nel trasporto di beni per conto terzi e, comunque, in tutte quelle attività espressamente ricomprese nello Statuto sociale"*; dell'oggetto del contratto di appalto stipulato tra ██████████ soc. coop. e ██████████ relativo pacificamente ad attività di *"carico/scarico, trasporto e montaggio di mobili"*; della prestazione resa dall'appellato nell'ambito dell'appalto in questione consistente pacificamente nel *"carico/scarico, trasporto e montaggio di mobili"*.

Il primo giudice correttamente ha escluso l'utilizzabilità del CCNL Multiservizi applicato dalla Cooperativa ██████████ quale parametro ai fini del trattamento economico minimo, in quanto relativo ad un settore non sovrapponibile a quello oggetto dell'appalto.

L'ambito di applicazione del CCNL Multiservizi è espressamente definito come relativo ai rapporti di lavoro tra le aziende del settore imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi ed il relativo personale dipendente, senza alcun riferimento ad attività di trasporto, carico/scarico merce e montaggio. Ciò emerge in maniera chiara anche dalle attività indicate in via esemplificativa dallo stesso CCNL e precisamente:



“- servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, etc.);

- servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, etc.);

- servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, etc.);

- servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, etc.);

- servizi di sanificazione ambientale (disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, etc.);

- servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna, etc.);

- servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, etc.);

- servizi alla ristorazione (trasporto e veicolazione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, etc.);

- servizi di pulizia, di manutenzione e altri servizi in domicili privati (abitazioni, residenze, etc.);

- servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico – autobus, aeromobili, natanti, etc.);

- servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati;

- servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, etc.;

- servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, edifici ed attrezzature comprese la custodia e la gestione di parcheggi non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;

- servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, con esclusione dei call-center, etc.;

- servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codici a barre, etc. etc.)”.

La società appellante ignora volutamente gli elementi sin qui evidenziati, insistendo sul fatto che: dalla visura camerale della Cooperativa [REDACTED] risultino molteplici attività tra cui, oltre all'autotrasporto e distribuzione merci, il carico/scarico merci, il montaggio e smontaggio di mobili ed i servizi di facchinaggio; solo il CCNL Multiservizi preveda la figura dell'operaio “manutentore” e “montatore”; il semplice riferimento al termine “montaggio”, contenuto nel



CCNL Logistica, non sia sufficiente ai fini della riconducibilità del rapporto di lavoro nel suddetto contratto collettivo.

Nemmeno ha contestato il rilievo del primo giudice circa l'assenza di prova da parte della società dell'effettivo svolgimento da parte della [REDACTED] di attività riconducibili al CCNL Multiservizi né ha fornito la relativa prova.

Soffermando l'attenzione solo sulle attività indicate nella visura camerale della [REDACTED] la società appellante ignora inoltre che, come evidenziato dalla giurisprudenza sopra richiamata, determinante ai fini in esame sono le attività in concreto svolte dalla società e dai dipendenti, e, quindi, nel caso in esame, in particolare le attività oggetto del contratto di appalto con [REDACTED] consistenti nelle attività di *“carico/scarico, trasporto e montaggio di mobili”*. Inoltre, la società appellante alcuna critica o argomentazione a contrario offre con riferimento alle motivazioni del primo giudice circa l'irrelevanza della previsione nel CCNL Multiservizi della figura dell'operaio comune *“manutentore e montatore”*, scaturente -secondo il primo giudice- dal fatto che *“la norma di legge richiede la previa individuazione del settore di riferimento, la successiva ricerca del CCNL maggiormente rappresentativo che regola quel settore e, solo all'esito di tali passaggi, l'individuazione del profilo professionale all'interno di tale CCNL. Deve certamente escludersi che sia possibile invertire l'ordine dei fattori, partendo dalla disamina dei profili professionali per individuare il settore economico e conseguentemente il CCNL applicabile; tale ragionamento, oltre a rappresentare una nota fallacia logica (“affermazione del conseguente”), si pone in violazione delle regole ermeneutiche dei contratti (art. 1362 ss c.c.) le quali, peraltro, impongono di interpretare le clausole contrattuali “le une per mezzo delle altre”. E' dunque evidente, a parere di chi scrive, che la figura dell'operaio montatore/manutentore disciplinata da tale CCNL vada comunque collocata nell'ambito del settore delle pulizie e dei servizi integrati.”*.

Viceversa il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni *“disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle aziende esercenti l'autotrasporto di merce su strada per conto di terzi, dalle imprese di servizi logistici e ausiliari del trasporto, dalle imprese di trasporto combinato, dalle imprese svolgenti l'attività di commercio elettronico, dalle agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi che esercitano tale attività promiscuamente a quella di spedizione, dalle aziende di magazzini generali, dai terminal, dai depositi, dai centri di distribuzione e centri intermodali per conto terzi, dalle aziende produttrici di energia refrigerante, dalle aziende di servizi logistici anche integrati con attività di supporto alla produzione, operanti singolarmente oppure all'interno di*



infrastrutture interportuali, autoportuali, portuali ed aeroportuali, con la sola esclusione delle imprese destinatarie del CCNL dei lavoratori dei porti.”

Orbene, considerate le attività elencate nella visura camerale della Cooperativa [REDACTED] (primariamente “autotrasporto e distribuzione merci, sia in proprio che per conto terzi”) e nel regolamento (“logistica, nel trasporto e nella consegna di beni per conto terzi, nella movimentazione di merci, nel facchinaggio, nel montaggio ed installazione di arredi e complementi”), nonché le attività oggetto dell’appalto stipulato tra [REDACTED] e [REDACTED] soc. coop. consistenti in “*carico/scarico, trasporto e montaggio di mobili*”, non può che concludersi, unitamente al primo giudice, per la sussumibilità delle stesse nel campo di applicazione del CCNL Logistica, Trasporto Merci.

Alla luce delle argomentazioni sin qui svolte deve essere respinto il primo motivo di appello.

Parimenti deve essere respinto il secondo motivo di appello relativo al ritenuto inquadramento dell’appellato nel livello 4° del CCNL Logistica, Trasporto e Spedizioni.

La società, dopo aver premesso di non conoscere il concreto svolgersi del rapporto di lavoro in esame, si limita a lamentare “*il giudice basa la propria decisione sulle lacunose allegazioni di controparte e sulle generiche testimonianze rese in sede istruttoria*”.

Alcuna critica ha formulato rispetto alla valutazione del compendio testimoniale svolta dal primo giudice che, dopo aver sottolineato l’irrelevanza delle testimonianze dei testi di parte resistente [REDACTED] -non conoscendo essi l’appellato-, ha evidenziato come le dichiarazioni degli altri testi, che avevano sì lavorato con l’appellato, fossero convergenti nel riferire della mansione di capo furgone svolta dall’appellato, caratterizzata da autonomia e responsabilità, e rientrante nell’ambito del profilo professionale “altri capisquadra”, di cui al 4° livello.

Anche il terzo motivo di appello relativo allo straordinario deve essere respinto.

Secondo la società non sarebbe stata offerta la prova rigorosa dello straordinario per non avere i testi lavorato per lunghi periodi a fianco dell’appellato.

La censura non è fondata atteso che i testi hanno fatto sì riferimento ciascuno a periodi diversi ma i periodi menzionati sono tra loro consequenziali e coprono l’intero arco temporale di lavoro dell’appellato -dal 2017 al 2018 teste [REDACTED]; da agosto 2018 a giugno 2021 teste [REDACTED]; da luglio 2019 a tutto il 2020 teste [REDACTED]- e danno conto come negli anni il ritmo di lavoro, con riferimento agli orari osservati, sia rimasto invariato.

Infine, anche il quarto ed ultimo motivo di appello relativo alla responsabilità solidale con riferimento all’indennità sostitutiva di ferie e permessi ed all’indennità di trasferta non è fondato.



Come evidenziato dall'appellato, l'orientamento giurisprudenziale che esclude dalla solidarietà i ratei di ferie, ex festività e rol maturati e non goduti alla cessazione del rapporto, non può essere applicato *tout court* al caso in esame in cui non è stato richiesto il pagamento di detti istituti maturati nel corso del rapporto e non liquidati alla cessazione dello stesso bensì è stata rivendicata l'applicazione del trattamento economico del CCNL Logistica per tutte le voci indicate nelle buste paga, che sono state rideterminate applicando non la retribuzione oraria applicata dal datore di lavoro ma quella prevista dal 4° livello del CCNL Logistica.

Le differenze sul calcolo delle ferie rimate non si riferiscono alle ferie maturate e non godute alla cessazione del rapporto, ma al ricalcolo dell'indennità di ferie per i periodi di ferie fruiti in corso di rapporto. Lo stesso vale per ex festività e rol.

In via esemplificativa, nella busta paga di agosto 2018 (cfr. doc. 6 fasc. primo grado) compaiono quindici giorni di ferie, retribuiti con la paga giornaliera del 1° livello CCNL Multiservizi (€ 43,37 x 15 giorni = € 650,67 come indicato in busta), applicando invece il trattamento economico di cui al 4° livello del CCNL Logistica, detti quindici giorni di ferie maturate -e non di ferie non godute- dovranno essere retribuiti con la relativa retribuzione giornaliera, per un importo spettante di € 857,21 (retribuzione oraria 4° livello Logistica 15 giorni) (cfr. conteggio sub doc. 21 fasc. primo grado).

Vanno invece effettivamente escluse dalla solidarietà le differenze ferie, rol ed ex festività corrisposte sotto forma di ratei maturati e non goduti alla cessazione del rapporto, per un importo complessivo di € 703,61. E precisamente le differenze relative alle ferie residue di marzo 2021, come indicate nella relativa busta, e le differenze su ferie, rol ed ex festività quantificate dal CTU nei mesi di aprile e maggio 2021 ed asseritamente non goduti (il CTU ha quantificato tali importi come segue: quanto alle ferie per € 136,71 a marzo 2021, € 136,71 ad aprile 2021 ed € 136,71 a maggio 2021 e quanto ai permessi nulla per aprile 2021 e € 293,48 per maggio 2021, per complessive € 703,61).

Quanto invece all'indennità di trasferta ed all'indennità di maneggio oggetto quest'ultima dell'appello incidentale, il Collegio ritiene che non sussistano elementi per discostarsi dalla motivazione resa da questa Corte, in un caso analogo, con la sentenza n. 998/2024 -le cui motivazioni si condividono e si richiamano anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. cp.c.-, che, ai fini del riconoscimento delle indennità in parola, in ossequio all'orientamento della giurisprudenza di legittimità, ha valorizzato l'effettivo svolgimento delle mansioni in trasferta e l'abituale maneggio del denaro, ogni qualvolta richiesto dalla modalità del servizio.

Va innanzitutto premesso come dall'istruttoria testimoniale sia emerso in modo del tutto univoco come le prestazioni dell'appellato fossero svolte costantemente al di fuori del territorio comunale



di Gorgonzola, ove si trovava il magazzino di [REDACTED] al quale lo stesso era stato pacificamente adibito, e come l'appellato, per il suo ruolo di capo furgone, si occupasse dei pagamenti dei clienti, ricevendo gli assegni circolari o bancari o il denaro contante oppure ricevendo il pagamento con il pos, utilizzando il tablet.

Con riferimento specifico all'indennità di maneggio denaro, l'art. art. 15 CCNL Logistica - *Indennità di cassa e maneggio denaro*- stabilisce:

“1. All'impiegato con qualifica di cassiere verrà corrisposta una indennità di cassa nella misura del 5% della retribuzione mensile composta da minimo tabellare, eventuali aumenti periodici di anzianità e eventuali altri aumenti comunque denominati.

2. Agli altri lavoratori, che hanno normalmente maneggio di denaro, verrà corrisposta un'indennità di cassa nella misura del 4% della retribuzione mensile di cui al precedente comma.

3. Questa indennità non sarà corrisposta al personale di cui trattasi nel solo caso in cui l'azienda lo abbia preventivamente esonerato per iscritto da ogni responsabilità per le eventuali mancanze nella resa dei conti.

Gli interessi derivanti da eventuali cauzioni andranno a beneficio del lavoratore.

4. Le somme anticipate dalle aziende ai lavoratori in trasferta a titolo di fondo spese non sono da considerarsi ai fini della corresponsione dell'indennità di cassa per maneggio denaro.”

Come evidenziato con la sentenza n. 998/2024 citata, il CCNL Logistica, all'art. 15, non richiede, al fine del riconoscimento della relativa indennità, l'assoluta costanza dell'incasso del corrispettivo, limitandosi a richiedere che il maneggio avvenga “normalmente”, in difetto di esonero dalla conseguente responsabilità ad opera del datore di lavoro.

Presupposto che ricorre certamente nel caso in esame, in cui l'appellato incassava il corrispettivo in modo continuativo.

Pertanto, entrambe le indennità, di trasferta e di maneggio denaro, spettano al lavoratore, costituendo lo svolgimento del servizio in trasferta ed il normale maneggio di denaro caratteristiche costanti ed intrinseche delle mansioni tipiche dell'appellato, formando parte integrante della sua prestazione lavorativa.

Del resto, come precisato dalla Suprema Corte di Cassazione, “ *Ha natura retributiva - al fine del canone dell'irriducibilità della retribuzione in caso di modifica dell'assegnazione delle mansioni corrispondenti alla qualifica (art. 2103 cod.civ.) - qualsiasi compenso corrisposto in modo continuativo ed in rapporto sinallagmatico a fronte della prestazione di lavoro, sicché tale natura va riconosciuta all'indennità di maneggio di danaro, ove corrisposta in modo continuativo, senza uno stretto collegamento con l'assunzione da parte del dipendente del rischio*



derivante da mansioni di cassiere svolte solo per brevi periodi in occasione di sostituzioni di altri dipendenti". (cfr. Cass Sez. L, sentenza n. 11021/2000)

In ragione della natura retributiva, gli importi dovuti a titolo di indennità di trasferta e di maneggio denaro, andando a comporre il compenso correlato alle concrete modalità attuative del rapporto, vanno inclusi nell'ambito della responsabilità solidale, posta a carico della committente dall'art. 29, d.lgs. n. 276/2003.

Va quindi respinto il quarto motivo di appello ed accolto invece l'appello incidentale, riconoscendo all'appellato anche l'indennità di maneggio denaro, con condanna della società, ai sensi dell'art. 29 d.lgs. n. 276/2003, al pagamento della ulteriore somma di € 1.989,96, somma non contestata nel *quantum*.

Alla luce delle considerazioni sin qui svolte, dirimenti ed assorbenti di ogni altra questione, in parziale riforma della sentenza di primo grado va esclusa la responsabilità ex art. 29 d.lgs. n. 276/2003 della società [REDACTED] con riferimento alle sole differenze retributive spettanti a titolo di ferie, rol ed ex festività corrisposte sotto forma di ratei maturati e non goduti alla cessazione del rapporto, per l'importo di € 703,61; va accertato e dichiarato il diritto del lavoratore all'indennità di maneggio e condannata la società ex art. 29 d.lgs. n. 276/2003 al relativo pagamento per la somma di € 1.989,96; così rideterminata in € 73.578,76 (€ 72.292,51 liquidata dal primo giudice, meno € 703,61= € 71.588,9 + € 1.989,96= € 73.578,76) la somma complessivamente dovuta da [REDACTED]

La sentenza va confermata nel resto.

Le spese processuali del grado, liquidate come in dispositivo, ai sensi del DM 10.3.2014 n. 55 come modificato dal DM n. 147/2022, in ragione del valore della controversia, del grado di complessità, dell'assenza di attività istruttoria, seguono la soccombenza, con distrazione in favore del procuratore antistatario.

P.Q.M.

In parziale riforma della sentenza parziale n. 4972/2024 e della sentenza definitiva n. 1869/2025 del Tribunale di Milano accerta la responsabilità solidale di [REDACTED] ex art. 29 d.lgs. n. 276/2003 anche con riferimento alla differenze retributive spettanti a titolo di indennità di maneggio denaro; esclude invece detta responsabilità con riferimento alle differenze retributive spettanti a titolo di ferie, rol ed ex festività corrisposte sotto forma di ratei maturati e non goduti alla cessazione del rapporto; per l'effetto, ridetermina in € 73.578,76 la somma complessiva dovuta da [REDACTED] oltre interessi e rivalutazione dalle singole scadenze al saldo.

Conferma nel resto.



Condanna [REDACTED] alla rifusione delle spese del grado nella misura di € 7.100,00 oltre spese generali ed oneri di legge, con distrazione in favore del procuratore antistatario.

Sussistono i presupposti a carico di [REDACTED] per il versamento dell'ulteriore contributo ai sensi dell'art. 13 DPR n. 115/2002 e succ. mod.

Milano 12.11.2025

Consigliere est
Maria Rosaria Cuomo

Presidente
Giovanni Casella

