

2599/23

N° 2044/23 R.G.

N° 2599/23 SENT.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Milano

SEZIONE CIVILE

Settore Lavoro

ASSEGNATA A SENTENZA

il 11.07.2023

SENT.N. _____

RUOLO N.

2044/2023

CRON. N. _____

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.ssa Maria Beatrice Gigli
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile, col rito del lavoro, iscritta al n. r.g. **2044/2023** promossa da:

con il patrocinio dell'avv. LARATRO
MASSIMO e dell'avv. PIRONTI ANTONIO (PRNNTN72R06F839O) elettivamente
domiciliato in Indirizzo Telematico presso il difensore avv. LARATRO MASSIMO

RICORRENTE

contro

RESISTENTE

Le parti hanno concluso come in atti



Esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

Con ricorso del 2 marzo 2023, _____, – premesso di essere dipendente di _____, con rapporto di lavoro full time, anzianità convenzionale dal 2007, mansioni di guardia particolare giurata e inquadramento nel IV livello CCNL Vigilanza Privata – ha agito nei confronti della datrice di lavoro al fine di ottenere l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

“accertare e dichiarare la sussistenza del diritto del sig. _____ di vedersi riconoscere dalla _____ in persona del legale rappresentante pro tempore, a titolo di differenze retributive relative alle incidenze dell'elemento c.d. "AFAC" (anticipi sui futuri aumenti contrattuali) su tutti gli istituti retributivi, diretti, indiretti e differiti, contrattualmente previsti e dovuti per tutto il periodo 01.03.2016-31.06.2021, l'importo di € 1.165,24, ovvero quel diverso importo che - anche per quel diverso periodo di maturazione e/o per quei diversi istituti retributivi per cui dovesse risultare l'incidenza - dovesse risultare dovuto e/o fosse ritenuto di giustizia e, per l'effetto, condannare la _____, in persona del legale rappresentante pro tempore, a corrispondere al ricorrente l'importo di € 1.165,24 lordi, ovvero quel diverso importo che dovesse essere come sopra accertato e/o ritenuto dovuto a tale titolo.

2) previo ove occorra accertamento e declaratoria della violazione da parte della resistente degli artt. 115 e 116 del CCNL Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari, ovvero dell'erroneità del calcolo effettuato dalla stessa società resistente in ordine alle maggiorazioni contrattualmente previste per il lavoro straordinario feriale e festivo per tutto il periodo dal 1.01.2020 al 30.09.2022: accertare e dichiarare la sussistenza del diritto del sig.

. vedersi riconoscere e corrispondere dalla _____ a titolo di differenze retributive per le ore di lavoro straordinario feriale e festivo effettivamente svolte dal lavoratore per il periodo dal 1.07.2021 al 30.09.2022, l'importo lordo di € 456,27, ovvero quel diverso importo che - anche per quel diverso periodo di maturazione e/o per quei diversi istituti retributivi per cui dovesse risultare il diritto in esame – dovesse risultare dovuto e/o



fosse ritenuto di giustizia e, per l'effetto, condannare la ... persona del legale rappresentante pro tempore, a corrispondere al ricorrente l'importo di € 456,27 lordi, ovvero quel diverso importo che dovesse essere come sopra accertato e/o ritenuto dovuto.

- con rivalutazione monetaria ed interessi dal dovuto al saldo;
- con condanna e vittoria di spese e competenze;
- con sentenza provvisoriamente esecutiva”.

, in un primo momento contumace, si è costituita chiedendo il rigetto del ricorso ed eccependo la prescrizione quinquennale dei crediti azionati dal lavoratore.

Il procedimento, di natura documentale, viene deciso a seguito di discussione orale, con lettura del dispositivo e della motivazione al termine della camera di consiglio.

Il ricorso merita accoglimento in considerazione di quanto segue.

L'art. 109 del CCNL prevede che *“Le parti, al fine di evitare gli effetti distorsivi derivanti dall'eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo, così come verificatosi in occasione del presente rinnovo e garantire una adeguata continuità nella dinamica dei trattamenti salariali, concordano che gli Istituti erogheranno con decorrenza 1° marzo 2016, a tutti i dipendenti una copertura economica di Euro 20 mensili da riferirsi ad un dipendente inquadrato al IV livello, da riparametrarsi per ulteriori livelli secondo i parametri convenzionali di cui sotto, anche a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali. Gli importi erogati a detto titolo, saranno assorbiti dai futuri incrementi retributivi”* (v. CCNL, doc. 3 ric.).

Il ricorrente ha quindi allegato che, con decorrenza dal 1° Marzo 2016, la resistente ha inserito nella busta paga la somma lorda di Euro 20,00, a titolo di “A.F.A.C. Vigilanza” prima e di “Cop. Ec. Art. 109” successivamente (v. buste paga, doc. 2 ric).



Tuttavia, la resistente – si legge nel ricorso - non avrebbe corrisposto i 20 euro lordi a titolo di “acconto sui futuri aumenti contrattuali” ovvero non avrebbe imputato (e aggiunto) tale somma alla retribuzione mensile base del ricorrente. Ciò avrebbe comportato un decremento della retribuzione per tutto il periodo 01.03.2016-30.06.2021, pari alla mancata incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti e indiretti di tale aumento retributivo di Euro 20,00 mensili (a titolo esemplificativo e non esaustivo, tale aumento non avrebbe inciso su 13ma e 14ma mensilità, nonché ferie e lavoro festivo, nonché sulle maggiorazioni per lavoro straordinario feriale e festivo). Il ricorrente ha quindi allegato di essere creditore, a tale titolo, di Euro 1.165,24.

La domanda è fondata.

Sul punto, si riporta - anche ai sensi dell'art. 118 disp. Att. c.p.c. quanto affermato dalla scrivente nel giudizio 10547/22 e da precedente di questo Tribunale emesso in caso analogo:

“In diritto, occorre preliminarmente richiamare il dettato dell'art. 109 del C.C.N.L. Vigilanza Privata 2013/15, rubricato “Copertura economica”, secondo cui “le parti, al fine di evitare gli effetti distorsivi derivanti dall'eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo, così come verificatosi in occasione del presente rinnovo e garantire una adeguata continuità nella dinamica dei trattamenti salariali, concordando che gli Istituti erogheranno con decorrenza 1° marzo 2016, a tutti i dipendenti una copertura economica di Euro 20 mensili da riferirsi ad un dipendente inquadrato al IV livello, da riparametrarsi per ulteriori livelli secondo i parametri convenzionali di cui sotto, anche a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali. Gli importi erogati a detto titolo, saranno assorbiti dai futuri incrementi retributivi”.

A sua volta, ai sensi dell'art. 106, rubricato “Salario unico nazionale (Paga base tabellare conglobata)”, dispone che “il salario unico nazionale comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale, dell'indennità di contingenza di cui alla Legge 26 febbraio 1986, n. 38, modificata dalla Legge 13 luglio 1990, n. 191 e dell'elemento distinto della retribuzione prevista dall'accordo 31 luglio 1992 (paga base tabellare conglobata) collegato ai livelli



della classificazione del personale, da valere su tutto il territorio italiano, sarà il seguente (...)".

Infine, l'art. 142, "Una tantum", stabilisce che "le parti nel darsi vicendevolmente atto delle difficoltà che hanno determinato l'anomalo ritardo nel rinnovo del contratto, principalmente ascrivibili alla generale situazione di crisi, nella quale versa tuttora l'economia del Paese, e segnatamente del settore, congiuntamente riaffermano non di meno l'esigenza di garantire ai lavoratori, attraverso la sottoscrizione del presente accordo, una dinamica salariale congrua e compatibile.

In relazione a quanto sopra, a copertura del periodo di vacanza contrattuale (1 gennaio 2009 – 31 gennaio 2013), le parti concordano, che verrà corrisposta, a tutti i dipendenti in forza alla data del 1° febbraio 2013, una somma a titolo di una tantum del complessivo importo di Euro 450 da erogarsi con le seguenti modalità temporali: (...)Gli importi per la una tantum di cui sopra non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale o legale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto (...)".

Ciò premesso con riguardo alla disciplina di riferimento, deve darsi atto che la Sezione Lavoro del Tribunale di Milano ha già accolto pretese analogamente svolte da altri lavoratori nei confronti di società cui si applicavano le medesime disposizioni collettive, mediante sentenze, che, in quanto pienamente condivisibili e ampiamente motivate, devono essere qui richiamate anche ai sensi dell'articolo 118 disp. att. c.p.c. (Tribunale di Milano Sezione Lavoro, Giudice dott. Di Leo, sentenza n. 2238/2018; Tribunale di Milano Sezione Lavoro, Giudice dott.ssa Porcelli, sentenza n. 2283/2019; Tribunale di Milano Sezione Lavoro, Giudice dott. Lombardi, sentenza n. 2262/2019; Tribunale di Milano Sezione Lavoro, Giudice dott. Perillo, sentenza n. 2250/2018).

In particolare, come stabilito nella prima sentenza citata, "Poste tali disposizioni, secondo le domande di parte ricorrente, come precisate nell'udienza del 12/9/18, occorre verificare se l'emolumento di cui all'articolo 109 cit. rientri nella "retribuzione normale", ossia, detto in



altri termini, la natura pienamente retributiva di tale voce, per la quale, viceversa, la convenuta ritiene che si debba richiamare una qualificazione solo di tipo indennitario.

Ora, è sufficiente leggere tale norma per rendersi conto come si tratti dell'istituto conosciuto come "indennità di vacanza contrattuale", essendo specificato che è corrisposta "al fine di evitare gli effetti distorsivi derivanti dall'eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo".

Peraltro, già la stessa previsione chiarisce la natura puramente retributiva di tale voce, già specificando che gli importi erogati a detto titolo saranno assorbiti "dai futuri incrementi retributivi".

D'altronde, trattandosi di indennità di vacanza contrattuale, è corrisposta normalmente in previsione dei futuri aumenti di retribuzione, nelle more delle trattative successive alla scadenza del contratto e fino al rinnovo degli accordi collettivi.

Inoltre, l'incidenza di tale voce di cui all'articolo 109 nell'ambito della "retribuzione normale" di cui all'articolo 105 si evince in maniera chiara e letterale dagli articoli 106 e 142.

Infatti, da un canto, per il tenore dell'articolo 106 appare testuale che la paga base conglobata include l'indennità di vacanza contrattuale nell'ambito del "salario unico nazionale", a propria volta compreso nella "retribuzione normale" di cui all'articolo 105 (cfr. tali norme).

Dall'altro canto, l'articolo 142 che regola l'indennità di vacanza contrattuale per il periodo antecedente alla stipulazione dei C.C.N.L. 2013/15 (ossia dal 1 gennaio 2009 al 31 gennaio 2013, nelle more tra la scadenza del precedente contratto collettivo e il rinnovo definito in tale ultimo negozio del febbraio 2013) viene a precisare che tale "una tantum" non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale o legale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Tale chiarificazione viene, infatti, a stabilire come tale "Una tantum" non sia da includersi nel "salario unico" e nella "retribuzione normale" (che si pongono come base imponibile dei diversi istituti di cui al contratto collettivo), proprio per il fatto che l'articolo 142 viene a esplicitare come non venga ad incidere su alcun istituto contrattuale.



Cosicché, appare ben diversa nell'ambito del C.C.N.L. 2013/15 la considerazione dell'indennità di vacanza contrattuale prevista nell'articolo 109 in vista della scadenza dello stesso e di quella riferibile al precedente periodo (1 gennaio 2009 – 31 gennaio 2013) rispetto alla stipulazione del medesimo accordo collettivo, regolamentata nell'articolo 142.

(...).

Dunque, da tutto ciò consegue che l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'articolo 106 è proprio quella disciplinata dall'articolo 109, ossia quella corrispondente al periodo successivo alla scadenza del contratto del febbraio del 2013 e fino al suo rinnovo e non certamente quella relativa alla scadenza del precedente C.C.N.L. e che ha portato al rinnovo con la stipulazione di quello del febbraio del 2013, già regolata dall'articolo 142.

L'indennità di vacanza contrattuale di cui all'articolo 109 deve, perciò, includersi nel salario unico di cui all'articolo 106 e, perciò, nella retribuzione normale di cui all'articolo 105 (che comprende tale salario unico).

Sicché, è palese che l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'articolo 109 è stata considerata dalle parti nell'ambito del salario unico nazionale e della retribuzione normale di lavoro e deve incidere in ogni istituto in cui sia richiamata quale base imponibile la "retribuzione normale di lavoro" (cfr. ad es., art. 34, 59, 81, 82).

In tal senso, è da rilevare che, diversamente da altri casi, le parti collettive non hanno rinviato alla futura contrattazione, in questa ipotesi, la definizione della natura di tale voce (cfr. Cass. Sentenza n. 14595 del 2014) e della possibile incidenza sui singoli istituti, ma l'hanno già disciplinata nello stesso C.C.N.L. in esame, nel senso appena esposto" (V. Tribunale di Milano sentenza n. 2886/2019, est. De Carlo).

Chiarito che l'AFAC deve essere incluso tra gli elementi "fissi" della retribuzione deve essere accolta la richiesta del lavoratore. I conteggi appaiono infatti correttamente redatti sulla base delle buste paga in atti sicchè non possono condividersi le contestazioni mosse dalla convenuta, secondo la quale i calcoli appaiono generici e non comprensibili.



Sulla remunerazione del lavoro straordinario, si osserva.

L'art. 115, comma 2, del CCNL Vigilanza Privata dispone che "La quota oraria della retribuzione mensile normale e di quella di fatto, agli effetti contrattualmente previsti, si ottiene dividendo convenzionalmente la retribuzione stessa per 173".

Il successivo art. 116 statuisce che "Le maggiorazioni per lavoro festivo e lavoro straordinario si calcolano sulla quota giornaliera od oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105 con le seguenti percentuali:

- a) 35% per le ore di lavoro normale – nei limiti dell'orario giornaliero contrattuale – prestate nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente art. 88;
- b) 25% fino al 31 marzo 2006 per le ore prestate in giorni feriali, secondo quanto previsto dall'art. 79, dal personale del ruolo tecnico operativo e oltre la 40ma ora settimanale, dal personale del ruolo amministrativo;
- c) 30% dal primo aprile 2006 per le ore prestate in giorni feriali, secondo quanto previsto dall'art. 79, dal personale del ruolo tecnico operativo e oltre la 40ma ora settimanale, dal personale del ruolo amministrativo;
- d) 35% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nel giorno di riposo settimanale con diritto di recupero;
- e) 40% per tutte le opere prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente art. 88 ...".

Il ricorrente ha allegato che, come si evince dalle buste paga prodotte e dai fogli presenza allegati, la società - invece di indicare in ciascuna busta paga il numero di ore e/o frazioni di ora di lavoro straordinario feriale e straordinario festivo effettivamente svolte dal ricorrente come risultante dagli stessi fogli presenza, applicando alle stesse la relativa maggiorazione contrattuale – ha convertito le ore di straordinario in "coefficienti moltiplicatori" che non



rappresentano le effettive giornate e/o frazione di giornata su cui si deve applicare la relativa maggiorazione contrattuale.

Il ricorrente ha quindi spiegato che, essendo la retribuzione ordinaria da ultimo percepita pari ad € 1.384,53 e la retribuzione oraria pari ad € 8,00306 ($\text{€ } 1384,53 : 173$), applicando le relative maggiorazioni del 30% e del 40%, la retribuzione oraria per lavoro straordinario feriale e festivo dovrebbe essere rispettivamente di € 10,40398 ($\text{€ } 8,00306 + 30\%$) ed € 11,20428 ($\text{€ } 8,00306 + 40\%$).

Al contrario, spiega il ricorrente, secondo le modalità di calcolo adottate dalla società la retribuzione oraria per lavoro straordinario feriale e festivo risulta erroneamente essere rispettivamente di € 9,21463 ed € 9,23457 (v. buste paga e conteggi, doc. 2 e doc. 6 ric.).

Il ricorrente ha, pertanto, chiesto l'importo di € 456,27 lordi, di cui € 430,73 a titolo di differenze retributive per le ore di straordinario feriale ed € 25,54,00 a titolo di maggiorazione per le ore di lavoro straordinario festivo svolte dal ricorrente, per tutto il periodo dal 1.7.2021 al 30.09.,2022.

I calcoli effettuati dal ricorrente appaiono corretti in quanto redatti sulla base delle disposizioni del CCNL e delle buste paga in atti. La stessa Corte di Appello di Milano, intervenuta sulla questione, si è espressa a favore della tesi attorea. Si veda la pronuncia n. 1152/2021 pubbl. il 22/11/2021 che si richiama anche ai sensi dell'art. 118 disp. Att. c.p.c., poiché la si condivide, la quale ha affermato:

“Appare allora al Collegio più corretta la soluzione proposta dall'appellante, rispetto a quella fatta propria dal Tribunale, perché questa si basa comunque su una proporzione implicitamente prevista dal contratto collettivo ovvero 173 ore e 26 giorni mensili, mentre la soluzione individuata dalla società arriva a quantificare una “giornata tipo effettiva di lavoro straordinario” che obiettivamente non trova appiglio in alcuna norma contrattuale né appare aderente alla volontà delle parti sociali. Si osserva inoltre che, qualora i contraenti collettivi avessero inteso effettivamente conferire al datore di lavoro una scelta sostanziale nel calcolo

della maggiorazione per lo straordinario, si da ottenere -in pratica- un importo minore (e quindi sfavorevole per il lavoratore) calcolando tale maggiorazione su base giornaliera anziché oraria, avrebbero espresso tale volontà in termini più espliciti e circostanziati, mentre l'art. 116 si limita a prevedere "le maggiorazioni per lavoro festivo e lavoro straordinario si calcolano sulla quota giornaliera od oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105"; appare quindi più aderente ai criteri ermeneutici legali ritenere che, se di alternativa si tratta, questa sia solo formale e non debba portare ad esiti sostanziali diversi. Sarebbe altresì illogico che le parti sociali rimettessero il calcolo più sfavorevole al lavoratore alla libera scelta del datore di lavoro senza alcuna contropartita contrattuale. Ed ancora, come correttamente rileva l'appellante, nel caso di turno effettivo 5+1 il lavoro straordinario verrebbe compensato in modo superiore rispetto al turno 6+1+1, il che non trova alcuna giustificazione né logica, né in base alle previsioni delle parti sociali: infatti è illogico che per il lavoratore come Della Rocca, il cui orario giornaliero è 7 ore e quindici minuti anziché 7, l'ora straordinaria "valga meno" rispetto a quella di un lavoratore la cui giornata lavorativa è di 7 ore".

La domanda va quindi, anche sotto tale profilo, accolta. Né si condividono le contestazioni mosse dalla convenuta ai conteggi attorei i quali appaiono correttamente redatti sulla base delle risultanze delle buste paga e delle disposizioni del CCNL.

Sull'eccezione di prescrizione quinquennale sollevata dalla convenuta si osserva. Come chiarito da orientamento che si condivide, *"dal momento dell'entrata in vigore della L. n. 92 del 2012 (18 luglio 2012) la prescrizione dei crediti di lavoro non decorre in pendenza del rapporto di lavoro in quanto, a seguito della riforma dell'art. 18 Stat. Lav., l'illegittimità del licenziamento non è più sanzionata in ogni caso con la reintegrazione, che resta anzi circoscritta alle ipotesi più gravi, trovando applicazione in tutti gli altri casi una sanzione indennitaria"* (cfr. Corte di Appello di Milano n. 522/2019).

Tale principio è stato poi recentemente ribadito da Cassazione civile sez. lav., 20/10/2022, n. 30957, la quale ha affermato che *"Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come*

ABE



modulato per effetto della l. n. 92 del 2012 e del d.lg. n. 23 del 2015, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità. Sicché, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della l. n. 92 del 2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4, e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro.”.

Nel nostro caso, essendo il rapporto cessato il 31/10/22 ed essendo azionati crediti maturati a partire dal 2016, nessuna prescrizione è maturata.

La società resistente va dunque condannata a corrispondere al lavoratore l'importo di euro 1621,51, maggiorato di rivalutazione e interessi legali dal dovuto al saldo ex art. 429 comma 3 c.p.c..

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo con distrazione ex art. 93 c.p.c..

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, visto l'art. 429 c.p.c., ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

Condanna a corrispondere al ricorrente, per le causali di cui al ricorso, € 1.621,51 oltre rivalutazione e interessi legali dal dovuto al saldo;

Condanna altresì la parte resistente a rimborsare alla parte ricorrente le spese di lite, che si liquidano in € 1.030,00 oltre i.v.a., c.p.a. e 15 % per spese generali, da distrarsi ex art. 93 c.p.c..

Milano, 11 luglio 2023

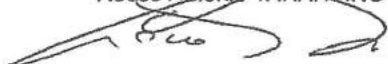
Il Giudice
dott.ssa Maria Beatrice Gigli



Depositato nella cancelleria della Sez. Lavoro
del Tribunale Ordinario di Milano

OGGI 11 LUG. 2023

IL CANCELLIERE ESPERTO
Rocco Antonio TARANTINO



- 11 -

