

R.G. n. 3315/2023

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE DI MILANO**  
**Sezione del lavoro**

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Milano, Luigi Pazienza, nella prosecuzione del verbale di udienza del 12.09.2023;

visto l'art. 429 c.p.c.;

pronunzia la seguente

**SENTENZA**

nella controversia individuale di lavoro

**tra**

rappresentato e difeso dall'Avv. A. Pironti e dall'Avv. M. Laratro;

**e**

.", rappresentata e difesa dagli Avv.ti

**Motivi della decisione**

Con ricorso depositato il 4.04.2023 l'istante in epigrafe ha convenuto in giudizio innanzi al Giudice del Lavoro di Milano la Sicuritalia Ivri spa formulando le seguenti conclusioni: 1)



accertare e dichiarare la sussistenza del diritto del sig. \_\_\_\_\_ a 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 01.03.2016-30.06.2021, l'importo di € 1.435,54 lordi, 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 € 1.435,54 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 31.12.2022: accertare e dichiarare la sussistenza del diritto del sig. Salvatore Giordano 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 31.12.2022, l'importo lordo di € 957,39, 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 \_\_\_\_\_ in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a corrispondere al ricorrente l'importo di € 957,39 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".

Si costituiva ritualmente in giudizio la società resistente chiedendo il rigetto delle domande.

Le domande sono fondate e meritano di essere accolte.



Dalla documentazione prodotta si evince che il ricorrente è stato assunto dalla  
in data 12.02.1991; che è passato alle dipendenze  
della società resistente in data 1.1.2020 e che il rapporto di lavoro è tuttora in corso.

1. La questione relativa alla prima domanda è già stata affrontata da questo Tribunale con numerose pronunce che questo Giudice ritiene condivisibili.

L'articolo 109 del CCNL applicato dispone 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, 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."

Correttamente parte ricorrente ha evidenziato che tale disposizione vada letta in uno con l'articolo 106 che, in tema di "paga base tabellare conglobata", prevede 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 ... .. Gli importi della paga base tabellare conglobata, sopra indicati per ciascun livello, sono comprensivi anche degli elementi retributivi elencati: a) indennità di contingenza a tutto il 31 gennaio 1977; b) indennità di contingenza maturata successivamente fino al 31 ottobre 1991 ed erogata dal 1 novembre 1991; c) elemento autonomo speciale previsto dall'Accordo Nazionale del 21 febbraio 1975 (Euro 6,197); d) elemento distinto della retribuzione in applicazione del protocollo 31 luglio 1992 (Euro 10,329); e) Quota Integrativa Territoriale Conglobata a decorrere dallo 01/05/2001. Il salario unico nazionale è riferito ad un orario di lavoro mensile pari alla misura di cui al successivo art. 114, per tutto il personale ed è determinato con gli aumenti, le modalità ed i tempi fissati nel presente articolo.





Gli importi della tabella sono stati definiti al fine di garantire ai lavoratori per il periodo 1 febbraio 2013 – 31 dicembre 2015 una dinamica salariale congrua e compatibile, a mente di quanto considerato nel successivo art. 109 (copertura economica). Fermo restando le finalità di cui all'art. 7 e le modalità di finanziamento di cui all'art. 8 del presente CCNL, il contributo dovuto è da intendersi componente economico aggiuntivo ai valori della presente tabella salariale.

Le parti al fine di evitare gli effetti distorsivi derivanti dall'eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo e per garantire un'adeguata continuità nella dinamica dei trattamenti salariali, concordano che le imprese erogheranno con decorrenza 1° marzo 2016, a tutti i dipendenti una copertura economica di euro 20 mensili anche a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali. Gli importi erogati a detto titolo, saranno assorbiti dai futuri incrementi retributivi.

Gli importi della tabella sono stati definiti al fine di garantire ai lavoratori per il periodo 1 febbraio 2013 – 31 dicembre 2015 una dinamica salariale congrua e compatibile, a mente di quanto considerato nel successivo art. 109 (copertura economica).

Fermo restando le finalità di cui all'art. 7 e le modalità di finanziamento di cui all'art. 8 del presente CCNL, il contributo dovuto è da intendersi componente economico aggiuntivo ai valori della presente tabella salariale.”

Sul punto occorre richiamare le motivazioni di cui alla sentenza Tribunale di Milano n.225/2019. “Deve, pertanto, convenirsi con quanto già statuito dallo stesso Tribunale di Milano, che nell'interpretare il complesso normativo sopra richiamato, ha evidenziato che “la voce AFAC debba rientrare negli elementi fissi della retribuzione e dunque nella parte alta delle buste paga di ogni dipendente e posta a base di calcolo tanto per la retribuzione ordinaria, quanto per le relative maggiorazioni contrattualmente previste; emerge infatti dalle disposizioni di cui sopra la volontà delle parti di attribuire alla componente in questione la funzione di integrare la retribuzione evitando che il trattamento salariale dei lavoratori subisca un pregiudizio connesso al prolungarsi delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo; né risulta pertinente il precedente giurisprudenziale di legittimità invocato dalla resistente (ed applicato dalla



giurisprudenza di merito da ultimo prodotta in giudizio), in quanto riferito a domanda giudiziale sostanzialmente differente da quella per cui è causa (cfr. Cass. 14356/2014)” (Tribunale di Milano, sentenza 750/18 del 20.3.18, dott.ssa Cassia), confermata da ampia giurisprudenza di questo Tribunale (sent. n.2238/2018 del 12.9.18 dott. Nicola Di Leo, sent. n. 2250/2018 del 17.9.18 dott. Tullio Perillo). Di conseguenza, che pacificamente ha omissso di calcolare l'AFAC ai fini del calcolo della paga base e degli istituti diretti e differiti, compreso il TFR, va condannata a corrispondere ai ricorrenti le somme da ciascun lavoratore richieste, oltre interessi e rivalutazione dalle singole scadenze al saldo effettivo”.

Tutti gli importi indicati sono stati correttamente calcolati dalla parte ricorrente avendo riguardo alle risultanze delle buste paga in atti nonché ai criteri di cui al C.C.N.L. prodotto, come da conteggi allegati al ricorso, che sono in questa sede integralmente condivisi dal giudicante.

2.Con riferimento alla seconda domanda, la difesa del ricorrente deduce che la datrice di lavoro sino al gennaio 2020 avrebbe utilizzato, per la determinazione del compenso del lavoro straordinario feriale e festivo il criterio di calcolo basato sull'applicazione del divisore orario contrattuale 173 alla retribuzione mensile. La retribuzione così calcolata è stata quindi incrementata della percentuale di maggiorazione contrattualmente prevista e poi moltiplicata per il numero delle ore di straordinario effettivamente lavorate. Per il periodo successivo la società resistente avrebbe, invece, indebitamente variato il criterio di calcolo, prevedente l'applicazione del parametro giornaliero in luogo del parametro retributivo orario, con determinazione di un compenso per lavoro straordinario inferiore a quello dovuto ai sensi delle disposizioni contrattuali e comunque inferiore a quello precedentemente corrisposto.

Si conviene, sul punto, con le argomentazioni contenute nella sentenza resa dal Tribunale di Bergamo n. 685/2020 del 21/12/2020 che ha accolto la domanda rilevando l'ammissibilità, sulla base delle disposizioni contrattualcollettive applicabili, di “entrambe le metodologie di calcolo della retribuzione oraria”, ed in particolare sulla base del disposto dell'art. 116 che, in materia di calcolo delle maggiorazioni per lavoro festivo e straordinario, dispone: “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 40<sup>a</sup> 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 40<sup>a</sup> 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 al recupero; e) 40% per tutte le ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali di cui al precedente art. 88. Tutte le maggiorazioni previste dal presente Contratto non sono cumulabili tra loro, nel senso che la percentuale maggiore assorbe la minore. Le disposizioni di cui al presente articolo sostituiscono ogni altra norma in contrario". Tale disposizione andrebbe interpretata in combinato disposto con l'art. 113 che, quanto alle modalità di calcolo per la corresponsione della retribuzione, prevede: "La retribuzione sarà corrisposta in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato sarà compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate. (...) Ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese o comunque per parte dell'orario contrattuale, verranno detratte le quote di retribuzione giornaliera od oraria relative rispettivamente alle giornate od ore non lavorate."

Da tale formulazione discende la necessità di operare una distinzione tra il compenso da corrispondere "in base ai giorni di effettiva prestazione", da calcolarsi con riferimento alla quota giornaliera ed il compenso da corrispondere "in base alle ore effettivamente lavorate" da calcolarsi con riferimento alla quota oraria. Quote a loro volta specificamente definite nell'art. 115 del CCNL secondo cui la quota giornaliera della retribuzione mensile normale e di quella di fatto, agli effetti contrattualmente previsti, si ottiene dividendo convenzionalmente la retribuzione stessa per 26. 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.

Pertanto occorre concludere nel senso che il calcolo delle maggiorazioni di cui all'art. 116 del CCNL debba essere effettuato su base giornaliera ove la prestazione sia riferita "ai giorni di effettiva prestazione", come ad esempio per il lavoro "prestato nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali" e "nei limiti dell'orario giornaliero contrattuale"; laddove viceversa il calcolo dovrà essere effettuato sulla base del parametro orario per le prestazioni rese "nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate".

Con riferimento ai criteri di calcolo si ritengono condivisibili le argomentazioni della sentenza della Corte di appello di Milano n. 1152 del 22.11.2021: "La società resistente dal gennaio 2017 ha operato come segue (si riporta quanto esposto nella memoria di primo grado)

<<Come opera il calcolo aziendale:

1. Viene calcolato l'importo della quota giornaliera di normale retribuzione:  $1381,49 / 26$  (coefficiente giornaliero dato dal CCNL) = 53,13423.
  2. Viene calcolato l'importo della maggiorazione per lavoro straordinario:  $53,13423 * 30\% = 15,94026$ .
  3. Viene calcolato l'importo della retribuzione giornaliera comprensiva della maggiorazione del 30%:  $53,13423 + 15,94026 = 69,07450$  (che è l'importo unitario che compare in busta paga alla voce "straordinario 30%").
  4. Vengono poi prese le ore straordinarie lavorate in ogni singola giornata del mese. Esempio a gennaio 2017 vi sono stati 15 giorni in cui il ricorrente ha svolto lavoro straordinario: nei periodi 11-14, 17-22 e 26-30 gennaio 2017.
- Vengono, infine, moltiplicate le ore riproporzionate con l'importo della giornata maggiorata, ottenendo:  $1,5 * 69,07450 = 103,61$  che è appunto l'importo finale che compare in busta paga erogato al dipendente".





Il punto in cui tale calcolo diverge da quello del lavoratore è l'adozione del divisore 7,25 anziché 6,653846. Sostituendo tale divisore nel calcolo aziendale dell'esempio del mese di gennaio 2017, la quota giornaliera sarebbe non più 0,10 ma 0,112716 che, rapportata al mese, non darebbe più 1,5 ma  $(0,112716 \times 15) = 1,690751$  che individua le "quote giornaliere di straordinario" lavorate nel mese di gennaio 2017. Moltiplicando tale somma per l'importo giornaliero di retribuzione straordinaria ovvero euro 69,07450, si ottiene l'importo di euro 116,787779, e non euro 103,61 pagati dall'azienda. Si osserva che l'adozione del sistema su base giornaliera deve necessariamente prevedere un coefficiente convenzionale, proprio perché lo straordinario viene sempre individuato dal CCNL in ore e non in quote di giornata lavorativa. 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".

I conteggi formulati da parte ricorrente appaiono, pertanto, corretti.

In conclusione le domande vanno accolte così come precisato nel dispositivo.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza di parte resistente.

**P.Q.M.**

Il Giudice, Luigi Pazienza, definitivamente pronunciando sulle domande proposte da  
con ricorso depositato il 4.04.2023 nei confronti della  
così provvede:

- 1) dichiara il diritto del ricorrente a che l'importo di € 20,00 dovuto quale "Acconto sui Futuri Aumenti Contrattuali" sia ricompreso, quale elemento fisso della retribuzione nella base di calcolo utile per la determinazione degli istituti contrattuali e di legge, diretti e differiti, con riferimento al periodo 1.03.2016-30.06.2021;
- 2) dichiara il diritto del ricorrente a percepire, per le ore di straordinario feriale e festive espletate, la retribuzione calcolata in applicazione dei criteri di calcolo adottati sino al dicembre 2019 sulla base del divisore orario ed in applicazione delle disposizioni di cui agli artt. 113, 115 e 116 CCNL Vigilanza Privata e artt. 10 e 11 Sezione Servizi Fiduciari;
- 3) condanna, di conseguenza, la società resistente a corrispondere all'istante, per le causali di cui al ricorso, la somma di Euro 2392,93, oltre gli interessi legali e la rivalutazione monetaria dalla data di maturazione delle singole componenti del credito sino all'effettivo soddisfo;



- 4) condanna la \_\_\_\_\_ il pagamento delle spese di lite dell'istante che liquida in complessivi Euro 1.500,00, oltre IVA, CPA e rimborso delle spese generali nella misura del 15%.

Milano, 12.09.2023

Il Giudice

( Luigi Pazienza)

