



TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE LAVORO

N. 412/2023 R.G.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA GIUDICE DI MILANO

Dott.ssa Eleonora De Carlo quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA
ai sensi dell'art. 429 c.p.c.

nella causa promossa

da

con il patrocinio degli Avv.ti LARATRO MASSIMO e
PIRONTI ANTONIO, elettivamente domiciliato in Viale Monte Nero n. 28 Milano,
presso i difensori



PARTE RICORRENTE

contro

..., con il patrocinio degli Avv.ti ...,
..., elettivamente
domiciliata in ..., Milano, presso i difensori

PARTE RESISTENTE

OGGETTO: differenze retributive

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

FATTO E DIRITTO

1. Con il depositato ricorso, ... conveniva in giudizio
chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

*"Voglia il Tribunale di Milano, in funzione di Giudice del Lavoro, disattesa e/o
rigettata ogni contraria istanza, previa applicazione di ogni norma ritenuta rilevante
e applicabile alla presente fattispecie, così giudicare:*

*1) accertare e dichiarare la sussistenza del diritto del sig. ... a
vedersi riconoscere dalla (...) 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 € 1.374,30 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 ... (...) a corrispondere al ricorrente
l'importo di € 1.374,30 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 dalle _____ 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 € 344,48, 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 _____ (...) a corrispondere al ricorrente l'importo di € 344,48 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 vittoria di spese.

Si costituiva _____, con il deposito di articolata memoria, con cui contestava le avverse deduzioni e domande, delle quali chiedeva il rigetto, con vittoria di spese.

2. Ritenuta la causa matura per la decisione senza lo svolgimento di attività istruttoria, all'udienza di discussione, i procuratori, discussa la causa, concludevano come in atti. La Giudice, dopo essersi ritirata in camera di consiglio, pronunciava dispositivo di cui dava lettura ex art. 429 cpc, come modificato dall'art. 53 DL 25.6.2008 n. 112 conv. in L. 6.8.2008 n. 133, con fissazione di termine per il deposito della motivazione.

3. Premesso quanto sopra con riguardo alle domande e alle eccezioni delle parti, il ricorso deve essere accolto per i seguenti motivi. Nel merito, parte ricorrente lavora alle dipendenze di parte resistente, in forza di contratto a tempo



indeterminato full time, inquadrato nel livello 4 del CCNL Vigilanza Privata e mansioni di guardia giurata (buste paga doc. 2).

applica al rapporto di lavoro con il ricorrente il CCNL "Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari" (cfr. CCNL Vigilanza Privata doc. 3 fascicolo parte ricorrente).

In primo luogo, in accoglimento del ricorso, \. deve essere condannata al pagamento in favore di dell'importo di € 1.374,30 lordi, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo, 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.

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)*", *"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 (...)"*.



Ciò premesso con riguardo alla disciplina di riferimento, deve darsi atto che la Sezione Lavoro del Tribunale di Milano, compresa la scrivente, ha già accolto pretese analogamente svolte da altri lavoratori nei confronti di società cui si applicavano le medesime disposizioni collettive. Tali sentenze, 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, sentenza n. 2238/2018; Tribunale di Milano Sezione Lavoro, sentenza n. 2283/2019; Tribunale di Milano Sezione Lavoro, sentenza n. 2262/2019; Tribunale di Milano Sezione Lavoro, sentenza n. 2250/2018). Deve essere richiamato anche quanto già stabilito dalla medesima giudicante nella sentenza n. 2886/2019, pubblicata in data 11/02/2020, confermata dalla Corte di Appello di Milano con la sentenza n. 325/2021, a sua volta pubblicata in data 10/03/2021. La Sezione Lavoro della Corte di Appello di Milano accoglieva, infatti, pretese identiche a quella oggetto di causa, con sentenze, che, in quanto pienamente condivisibili e ampiamente motivate, devono essere qui richiamate anche ai sensi dell'articolo 118 disp. att. c.p.c. In particolare, nella sentenza n. 436/2020 della Corte di Appello Sezione Lavoro di Milano veniva stabilito che *“La materia del contendere attiene alla natura dell'emolumento previsto dall'art. 109 del CCNL applicato (Copertura Economica: “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”) e precisamente se rientri nella nozione di retribuzione ordinaria e dunque sia da ricomprendere nella base di calcolo per la determinazione del dovuto a titolo di festività, straordinario, indennità di malattia, mensilità aggiuntive, banca*



ore, ferie e t.f.r., come sostengono gli appellati o sia invece una mera indennità provvisoria, in quanto tale da non computare nel montante retributivo, come sostiene l'appellante.

E' indubbio che la "copertura economica" di cui all'art. 109 debba essere inquadrata nella fattispecie della indennità di vacanza contrattuale.

La Suprema Corte (cfr. Cass. n. 8253/16) ha precisato al riguardo che "L'indennità di vacanza costituisce un rimedio di natura eccezionale per consentire alla parte più debole di non rimanere vittima dell'incremento del costo della vita nelle more dei rinnovi contrattuali, ma solo in via provvisoria come anticipazione dei futuri miglioramenti (in tal senso, Cass. sent. n. 8803/14). Se si tratta di un'anticipazione", non è possibile neppure porre una comparazione con la successiva disciplina del trattamento economico prevista dal rinnovato contratto collettivo perché questa è l'unica che si salda a quella del precedente contratto collettivo schermando la regolamentazione provvisoria dell'indennità di vacanza contrattuale (così, Cass. sent. n. 14356/14)".

Ciò posto, non è condivisibile quanto asserito dall'appellante ovvero che la caratteristica di "provvisorietà" dell'indennità di vacanza contrattuale le precluda il riconoscimento della natura "pienamente retributiva", essendo demandata alle parti sociali la facoltà di regolamentare in sede di rinnovo contrattuale tale istituto proprio in considerazione della natura provvisoria e contingente dello stesso.

La interpretazione seguita dal giudice a quo trova supporto da un lato nell'art. 106, che include l'indennità di vacanza contrattuale nell'ambito del "salario unico nazionale" a propria volta compreso nella "retribuzione normale" di cui all'art. 105; e dall'altro nell'art. 142, che, disciplinando l'indennità di vacanza contrattuale per il periodo antecedente alla stipulazione dei C.C.N.L. a2013/15 (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), precisa - a differenza di quanto stabilito nell'art. 109 che regola il periodo successivo alla scadenza del contratto del febbraio del 2013 e fino al suo rinnovo - che tale "una



tantum" non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale o legale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

La lettura combinata di dette disposizioni permette di affermare che l'emolumento in questione fa parte del salario unico nazionale e dunque della retribuzione normale, rientrando, così, nella base di calcolo degli istituti di retribuzione indiretta spettanti ai dipendenti.

Ad identica conclusione è pervenuta questa Corte nell'analizzare le disposizioni del CCNL SERVIZI FIDUCIARI, aventi il medesimo tenore di quelle esaminate in questa sede (cfr. CA MI n. 2067/19) (...).".

Ne discende la condanna di parte resistente a corrispondere le differenze retributive già sopra indicate.

4. _____ deve essere condannata anche al pagamento in favore di _____, dell'importo lordo di € 344,48, 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, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo.

Deve darsi atto che la Sezione Lavoro della Corte di Appello di Milano ha già accolto pretese analogamente svolte da altri lavoratori in relazione alle medesime disposizioni del C.C.N.L., a partire dalla sentenza, che, in quanto pienamente condivisibile e ampiamente motivata, deve essere qui richiamata anche ai sensi dell'articolo 118 disp. att. c.p.c.

"Occorre innanzitutto riportare l'art. 116 CCNL che sul punto specifico prevede:

"le maggiorazioni per lavoro festivo e lavoro straordinario si calcolano sulla quota giornaliera od oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105."

Il calcolo secondo la quota oraria non presenta alcuna difficoltà poiché si individua la retribuzione oraria (retribuzione mensile:173) maggiorando l'importo del 30%. L'operazione in tal caso è intuitiva perché lo straordinario si individua, come



tale, sempre in ore (v. art. 79 CCNL in relazione ai limiti settimanali di cui agli articoli 75 e 76 CCNL).

L'azienda, invece, 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.

Per ciascuna di queste giornate il ricorrente ha prestato 45 minuti di straordinario.

A questo punto vengono riproporzionate queste ore su base giornaliera (sulla base dell'orario giornaliero di 7,15 ore stabilito dal CCNL per il 6+1+1), facendo questa operazione per ogni singola giornata e non in maniera cumulativa; cioè NON si riproporzionano le ore totali sommate (che in questo caso sarebbero 11,5), ma occorre riproporzionare le ore prestate in ogni singola giornata, sommando alla fine i risultati.

22. Nel nostro caso (che è semplice, avendo sempre lo stesso quantitativo di lavoro straordinario per ogni giornata) abbiamo:

- 11 gennaio: 0,75 (cioè 45 minuti,) / 7,25 = 0,10*
- 12 gennaio: 0,75 / 7,25 = 0,10*
- 13 gennaio: 0,75 / 7,25 = 0,10*
- 14 gennaio: 0,75 / 7,25 = 0,10*



- 17 gennaio: $0,75 / 7,25 = 0,10$
- 18 gennaio: $0,75 / 7,25 = 0,10$
- 19 gennaio: $0,75 / 7,25 = 0,10$
- 20 gennaio: $0,75 / 7,25 = 0,10$
- 21 gennaio: $0,75 / 7,25 = 0,10$
- 22 gennaio: $0,75 / 7,25 = 0,10$
- 26 gennaio: $0,75 / 7,25 = 0,10$
- 27 gennaio: $0,75 / 7,25 = 0,10$
- 28 gennaio: $0,75 / 7,25 = 0,10$
- 29 gennaio: $0,75 / 7,25 = 0,10$
- 30 gennaio: $0,75 / 7,25 = 0,10$

- Totale= $0,10 \times 15 = 1,5$ (valore che compare in busta, che è quindi la quota dello straordinario rapportato alla quantità giornaliera).

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 (...), 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" (Corte di Appello di Milano Sezione Lavoro sentenza n. 1152/2021).

Anche nel caso di specie, parte resistente sosteneva di avere, dal 2017, fatto ricorso alla paga giornaliera, applicando il divisore convenzionale di cui all'art. 115 del C.C.N.L. Le ragioni ampiamente esposte sopra impongono di dissentire dall'impostazione della società.

5. Inoltre, con riguardo all'entità dei crediti di parte ricorrente, in considerazione della genericità delle contestazioni, è superflua ai fini del decidere



l'ammissione di una consulenza tecnica d'ufficio contabile. In proposito, occorre fare infatti applicazione dei principi di diritto affermati dalla Suprema Corte, secondo cui *"Nel rito del lavoro, il convenuto ha l'onere della specifica contestazione dei conteggi elaborati dall'attore, ai sensi degli artt. 167, primo comma, e 416, terzo comma cod. proc. civ., e tale onere opera anche quando il convenuto contesti in radice la sussistenza del credito, poiché la negazione del titolo degli emolumenti pretesi non implica necessariamente l'affermazione dell'erroneità della quantificazione, mentre la contestazione dell'esattezza del calcolo ha una sua funzione autonoma, sia pure subordinata, in relazione alle caratteristiche generali del rito del lavoro, fondato su un sistema di preclusioni diretto a consentire all'attore di conseguire rapidamente la pronuncia riguardo al bene della vita reclamato. Ne consegue che la mancata o generica contestazione in primo grado rende i conteggi accertati in via definitiva, vincolando in tal senso il giudice, e la contestazione successiva in grado di appello è tardiva ed inammissibile"* (Cassazione Sez. L, Sentenza n. 4051 del 18/02/2011).

6. Per le ragioni esposte, il ricorso deve essere accolto, restando disattesa o assorbita ogni questione ulteriore di cui in atti, in quanto superflua ai fini del decidere.

7. In applicazione dell'articolo 91 c.p.c., A., in quanto soccombente, va condannata al pagamento delle spese di lite in favore di parte ricorrente, determinate come da dispositivo, tenuto conto del valore della causa e della sua complessità, nonché dell'assenza di attività istruttoria.

Sentenza esecutiva ex art. 431 cpc.

PQM

Disattesa o assorbita ogni diversa istanza o eccezione, condanna A.,
al pagamento in favore di
dell'importo di € 1.374,30 lordi, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo, 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;

condanna al pagamento in favore di

dell'importo lordo di € 344,48, 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, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo.

Condanna al pagamento in favore di parte ricorrente delle spese di lite determinate in € 2.000,00, oltre spese generali 15% e accessori di legge, oltre al rimborso del contributo unificato, se dovuto e pagato. Sentenza esecutiva. Fissa il termine di giorni trenta per il deposito della motivazione.

Milano, 11/10/2023

LA GIUDICE DEL LAVORO

Dott.ssa Eleonora De Carlo

