



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI CATANIA

Sezione lavoro

in persona del giudice unico, Federica Porcelli, a seguito del 28 giugno 2023, data fissata per l'udienza di discussione così come sostituita ai sensi dell'art. 127 *ter* c.p.c., ha emesso la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. R.G. 6125/2020

TRA

Ricorrente

e

Resistente

Oggetto: inadeguatezza della retribuzione prevista dagli artt. 23 e 24 del CCNL Vigilanza Privata-sezione Servizi Fiduciari.

Conclusioni: come da ricorso, da memoria difensiva e da note sostitutive dell'udienza ai sensi dell'art. 127 *ter* c.p.c.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con ricorso in riassunzione depositato il 7.9.2020, ha adito il Tribunale di Catania, in funzione di giudice del lavoro, esponendo di essere stato assunto dalla con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato dal 21.7.2018 al 31.12.2019 - scadenza poi prorogata al 30.6.2019 - di avere di fatto cessato l'attività

lavorativa in data 20.7.2019, senza aver ricevuto le maggiorazioni di retribuzione dovute per ogni giorno di continuazione del rapporto oltre la scadenza.

Ha dedotto di aver svolto mansioni di usciere presso un cantiere edile del porto di Messina e di essere stato inquadrato nel livello retributivo F del CCNL per i dipendenti delle imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari, applicato al rapporto di lavoro conformemente a quanto previsto nel contratto di assunzione.

Ha allegato di aver ricevuto, in applicazione del predetto CCNL, una retribuzione mensile lorda di euro 797,14 per 13 mensilità, pari a un importo lordo di euro 4,607 l'ora, ossia complessivi euro 10.363,82 annui.

Tanto premesso in fatto, ha dedotto in diritto l'inadeguatezza della retribuzione percepita, in quanto non proporzionata alla quantità e qualità del lavoro né sufficiente ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa ai sensi dell'art. 36 della Costituzione.

Ha evidenziato che la corrispondenza della giusta retribuzione alle previsioni collettive agisce solo a livello di presunzione, sottolineando che l'inadeguatezza della retribuzione emerge dal confronto di questa con quelle previste dai CCNL simili per le medesime mansioni e con identico orario di lavoro.

Ha specificato, a tal proposito, che il CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati prevede una retribuzione lorda per i lavoratori inquadrati nella categoria D1 pari ad euro 1.218,21 per 13 mensilità, cioè euro 15.836,73 annui; il CCNL per i dipendenti del settore terziario prevede per il livello VI una retribuzione lorda pari ad euro 1.407,95 per 14 mensilità, cioè euro 19.711,30 annui; il CCNL Multiservizi prevede per i lavoratori inquadrati nel livello II una retribuzione lorda pari ad euro 1.183,50 per 14 mensilità, cioè euro 16.569,00 annui.

Ha aggiunto che la retribuzione prevista dal CCNL Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari applicato al rapporto era inferiore alle retribuzioni previste dai richiamati CCNL di oltre un terzo.

Ha altresì rimarcato l'inadeguatezza della retribuzione prevista dal CCNL applicatogli, in quanto inferiore anche rispetto a quella prevista da ulteriori contratti collettivi sottoscritti da altre organizzazioni sindacali di inferiore rappresentatività, quali il CCNL Servizi sottoscritto da ANPIT, UNICA, CIDEDEC, PMI ITALIA e CISAL Terziario, ove per le mansioni di custode o usciere, corrispondenti al livello D2, è prevista una retribuzione tabellare pari a euro 920,00.

Tanto premesso, ha rassegnato le seguenti conclusioni *«Ritenere e dichiarare l'illegittimità e/ comunque l'inadeguatezza della retribuzione per come prevista dall'art. 23 del CCNL Servizi Fiduciari e Vigilanza Privata e per l'effetto, in applicazione dell'art. 36 della Carta Costituzionale, accertare e ritenere il diritto del sig. _____ a percepire un trattamento salariale non inferiore a quello previsto dai CCNL usualmente applicati nel medesimo settore, con conseguente condanna della _____, in persona del legale rappresentante pro-tempore, al pagamento del differenziale retributivo conseguente. Con rivalutazione monetaria ed interessi legali dalla data di maturazione del diritto sino all'effettivo soddisfo, così come statuto all'art. 429 c.p.c.; In ogni caso, condannare parte convenuta al pagamento delle spese e degli onorari del presente giudizio da distrarre in favore del sottoscritto procuratore antistatario ai sensi dell'art. 93 c.p.c.»*.

Fissata la prima udienza per il 15.3.2021, è stata ordinata la rinnovazione della notificazione del ricorso ed è stato disposto rinvio al 22.9.2021.

Quindi con memoria depositata in data 8.9.2021 si è costituita in giudizio la _____ contestando la fondatezza degli assunti di parte ricorrente.

La società resistente ha dedotto che, nel giudizio di congruità della retribuzione, quella prevista dalla contrattazione collettiva è assistita da una presunzione di adeguatezza ai principi di proporzionalità e sufficienza e che è onere del lavoratore fornire la prova contraria a tale presunzione.

La _____ ha allegato l'obbligatorietà dell'applicazione al rapporto di lavoro intercorso con il ricorrente del CCNL per i dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari, in ragione dell'attività prevalente di servizi di vigilanza privata da essa espletata.

Con riferimento alle mansioni del ricorrente, ha dedotto che l'istante era stato assunto con la qualifica di usciere ed era stato adibito allo svolgimento di attività di mera custodia di un'area di un cantiere edile del porto di Messina e che non si era occupato dei compiti di gestione e di manutenzione quotidiana della struttura o i servizi di monitoraggio o di assistenza al pubblico ovvero ai condomini. La società ha, dunque, evidenziato la differenza dell'attività spiegata dal ricorrente rispetto a quella di portierato propria di settori diversi e caratterizzata da diverse responsabilità, compiti e funzioni.

La resistente, in punto di diritto, ha rimarcato l'irrelevanza dei richiami effettuati da parte ricorrente ai CCNL privi di attinenza con lo specifico settore di attività della società e con l'attività lavorativa prestata dal ricorrente medesimo.

Quindi la ha sottolineato che il CCNL Vigilanza Privata-Servizi Fiduciari era stato stipulato dalle organizzazioni maggiormente rappresentative e doveva, quindi, essere necessariamente applicato al rapporto di lavoro dell'istante, tenuto anche conto della coerenza di detto contratto con l'attività principale espletata da essa società e rappresentata dai servizi di vigilanza privata.

La società, argomentato in ordine all'infondatezza della pretesa del ricorrente, ha concluso chiedendo il rigetto del ricorso.

La causa, istruita oralmente tramite l'escussione del teste indicato da parte resistente nei limiti di cui all'ordinanza del 22.9.2021, è stata rinviata per discussione e decisione all'udienza del 28.6.2023. Sostituita l'udienza del 28.6.2023 ai sensi dell'art. 127 *ter* c.p.c., senza che le parti nulla abbiano osservato in ordine all'adozione di siffatte modalità di trattazione e decisione entro i cinque giorni all'uopo fissati dalla legge, sono state acquisite le note sostitutive dell'udienza, depositate da entrambe le parti ai sensi dell'art. 127 *ter* c.p.c., e la causa è stata decisa con sentenza resa a seguito del giorno fissato per l'udienza come sostituita ai sensi dell'art. 127 *ter* c.p.c.

2. Oggetto del presente giudizio è l'accertamento dell'inadeguatezza rispetto al precetto costituzionale di cui all'art. 36 Cost. della retribuzione mensile di euro 797,14 lordi prevista dagli artt. 23 e 24 CCNL Vigilanza Privata- sezione Servizi Fiduciari e corrisposta al ricorrente durante il rapporto di lavoro intercorso alle dipendenze della

dal 21.7.2018 al 20.7.2020, quale corrispettivo per lo svolgimento delle mansioni di usciere secondo l'osservanza di un orario di lavoro di 40 ore a settimana.

Oggetto della domanda è altresì l'accertamento del diritto del lavoratore a percepire una retribuzione proporzionata e sufficiente ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, non inferiore a quella prevista per l'espletamento dell'attività di custodia e sorveglianza dai contratti collettivi applicati in settori analoghi a quello della vigilanza privata e dei servizi fiduciari.

2.1. Si pone, dunque, la questione della compatibilità della retribuzione percepita dal ricorrente con il precetto costituzionale dell'art. 36 Cost. e, più in generale, il tema della proporzionalità e della sufficienza del salario fissato dagli artt. 23 e 24 CCNL Vigilanza Privata-sezione Servizi Fiduciari a garantire al lavoratore un'esistenza libera e dignitosa.

2.2. Per una migliore comprensione della portata teorico-pratica della delicata questione che ci occupa, appare opportuno ricostruire i termini fattuali della vicenda umana e storica da cui ha tratto origine il presente procedimento.

3. In punto di fatto, osserva il Tribunale che l'istante è stato assunto dalla _____, società che fornisce servizi di sicurezza privata e vigilanza privata (v. visura camerale in atti, doc. n. 2 fasc. resistente), con contratto a tempo determinato dal 21.7.2018 al 31.12.2018, prorogato sino al 30.6.2019 e proseguito sino al 20.7.2019, per l'esercizio delle mansioni proprie della qualifica di usciere e con inquadramento nel livello retributivo F del citato CCNL Vigilanza Privata – sezione servizi fiduciari (v. doc. n. 1, fasc. ricorrente; nonché doc. nn. 3 e 4 fasc. resistente).

3.1. In ordine al concreto contenuto delle mansioni svolte dal ricorrente, la società datrice di lavoro in memoria ha precisato che l'istante è stato impiegato per il servizio di portierato presso un cantiere edile del Porto di Messina ove egli era chiamato a svolgere le attività connesse al c.d. *safety management*, ossia alla gestione delle attività ausiliarie di sicurezza e controllo. La resistente ha evidenziato che tale attività si concretava in sostanza nella custodia di un'area del cantiere destinata al transito esclusivo degli operai ivi impiegati e dei relativi mezzi e che, dunque, era priva di ulteriori compiti di gestione e manutenzione quotidiana della struttura o di particolari servizi di monitoraggio o di assistenza al pubblico ovvero ai condomini.

3.1.1. L'istruttoria orale espletata sul punto ha fornito elementi per confermare il contenuto delle mansioni svolte dal ricorrente, sì come descritte dalle parti, ed ha fornito altresì elementi chiarificatori del modo di espletamento della prestazione e sul luogo di svolgimento dell'attività lavorativa.

3.1.2. In particolare, il teste _____, sentito all'udienza del 28.2.2022, ha dichiarato «*Conosco il ricorrente, che è stato dipendente della _____. Durante il mio rapporto di lavoro con la _____ terminato il 31.7.2020, ho curato i servizi forniti dalla _____ nella provincia di Messina. Ero responsabile delle attività commerciali e direzionali presso la provincia di Messina. Lavoravo prevalentemente nei locali della società siti in Messina, ma talvolta mi recavo anche presso gli uffici di Catania.*».

Il teste ha aggiunto «*dagli incartamenti che vedevo, il ricorrente prestava la propria attività nel cantiere edile della società _____ presso il nascente porto di Tre-Mestieri a Messina. Io lavoravo in ufficio e favorivo la distribuzione dei turni. Nel breve periodo in cui la mia attività è coincisa con quella del ricorrente non l'ho mai visto*

lavorare, ma sono a conoscenza delle attività che esplicava, che erano certe e determinate».

A tale ultimo proposito, il teste ha affermato *«il ricorrente svolgeva il servizio di portierato fiduciario, ossia di controllo al cancello e al più di registrazione dei soggetti che erano autorizzati o meno ad entrare nel cantiere. Posto che l'attività della in quel cantiere sino a quel momento e per un lungo periodo successivo è stata esclusivamente notturna, l'attività del ricorrente poteva consistere nel verificare un ingresso, al massimo due ingressi al cancello a notte. Il ricorrente beneficiava di scrivania e pompa di calore all'interno della guardiola ove lavorava. C'erano anche i servizi igienici vicini. Ho visto la guardiola in cui lavorava il ricorrente durante le mie visite diurne al cantiere, fatte per i rapporti con la committenza, dietro richiesta del titolare dell'azienda, che mi chiedeva di effettuare le opportune verifiche ed ispezioni anche ai fini della sicurezza sui luoghi di lavoro».*

3.1.3. Il lavoratore dunque si è occupato della custodia di un'area di un cantiere edile del porto di Messina ed è stato adibito alla verifica degli ingressi in cantiere degli operai ivi impiegati e dei relativi mezzi, nonché all'eventuale registrazione degli stessi. Tale attività è stata svolta dall'istante all'interno di una guardiola.

3.2. Inoltre, dalla lettura del contratto di lavoro in atti è emerso che il ricorrente ha osservato il normale orario di lavoro di 40 ore settimanali, previsto dall'art. 10 CCNL Vigilanza Privata-sezione Servizi Fiduciari.

3.3. Quanto al salario, il lavoratore ha percepito – per lo svolgimento delle dette mansioni – la retribuzione mensile lorda di euro 797,14 (pari al netto a circa 613,80), determinata ai sensi degli artt. 23 e 24 CCNL Vigilanza Privata-sezione Servizi Fiduciari e sì come risultante dalle buste paga in atti. La paga oraria del ricorrente ammontava ad euro 4,607 lordi.

La retribuzione annuale era pari all'importo lordo di euro 10.362,82 (pari al netto a circa euro 7.979,4), sì come allegato dal lavoratore e non contestato dal datore di lavoro.

3.4. L'applicazione al rapporto di lavoro del CCNL Vigilanza Privata-sezione Servizi Fiduciari non è contestata tra le parti e discende dal chiaro tenore della lettera di assunzione, ove si legge che *«Resta inteso che nei Suoi confronti sarà applicato il CCNL della categoria istituto di Vigilanza Privata-Servizi Fiduciari stipulato in data 1.2.2013».*

4. Tanto premesso in punto di fatto, ai fini della valutazione della fondatezza della domanda di accertamento della inadeguatezza della retribuzione mensile di euro 797,14

lordi percepita dal lavoratore per lo svolgimento – per 40 ore a settimana – delle mansioni di sorveglianza di un cantiere edile del porto di Messina e di controllo degli accessi occorre, come accennato, affrontare la questione della compatibilità con il precetto costituzionale di cui all'art. 36 Cost. della detta paga corrisposta dal datore di lavoro sulla scorta delle previsioni degli artt. 23 e 24 CCNL Vigilanza Privata-sezione Servizi Fiduciari.

4.1. Vengono, quindi, anzitutto in rilievo i principi costituzionali della proporzionalità e della sufficienza della retribuzione. Il criterio della proporzionalità della retribuzione alla quantità e qualità del lavoro svolto è volto a garantire ai lavoratori una misura della retribuzione che sia una ragionevole ricompensa per le energie lavorative profuse e per l'impiego nell'attività lavorativa della persona umana nel suo complesso e che, quindi, sia atta a valorizzare la persona umana, la cui centralità è riconosciuta dall'art. 2 Cost. Il criterio della sufficienza della retribuzione è volto ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa e, come tale, pone un limite, che è stato definito «negativo», a che la misura della retribuzione non sia inferiore al livello minimo, ritenuto, in un dato momento storico, necessario ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa e, dunque, in ultima analisi, un'esistenza a misura d'uomo. Ecco allora che la retribuzione, nella prospettiva tracciata dalla Costituzione, assume la portata di compenso e non tanto di mero corrispettivo dell'attività lavorativa.

Chiara è sul punto la posizione della Corte costituzionale che ha affermato che *«l'assumere che il principio di corrispettività nel rapporto di lavoro si risolve meccanicamente, salvo deroghe eccezionali, in una relazione biunivoca tra prestazione lavorativa e retribuzione urta contro il concetto di retribuzione assunto dall'art. 36 Cost., che non è - come questa Corte ha più volte precisato - mero corrispettivo del lavoro, ma compenso del lavoro proporzionale alla sua quantità e qualità e, insieme, mezzo normalmente esclusivo per sopperire alle necessità vitali del lavoratore e dei suoi familiari, che deve essere sufficiente ad assicurare a costoro un'esistenza libera e dignitosa. Per realizzare tale funzione della retribuzione, il legislatore può provvedere non solo mediante strumenti previdenziali e di sicurezza sociale, ma anche imponendo determinate prestazioni all'imprenditore: ciò per la ragione che nel rapporto il lavoratore impegna non solo le proprie energie lavorative ma - necessariamente ed in modo durevole - la sua stessa persona, coinvolgendovi una parte dei suoi interessi e rapporti personali e sociali»* (così Corte cost. n. 559/1987).

Consolidato è, poi, il principio di diritto secondo cui *«l'art. 36 Cost., comma 1, garantisce due diritti distinti, che, tuttavia, "nella concreta determinazione della retribuzione, si integrano a vicenda": quello ad una retribuzione "proporzionata" garantisce ai lavoratori "una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla quantità e alla qualità dell'attività prestata"; mentre quello ad una retribuzione "sufficiente" dà diritto ad "una retribuzione non inferiore agli standards minimi necessari per vivere una vita a misura d'uomo", ovvero ad "una ricompensa complessiva che non ricada sotto il livello minimo, ritenuto, in un determinato momento storico e nelle concrete condizioni di vita esistenti, necessario ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa". In altre parole, l'uno stabilisce "un criterio positivo di carattere generale", l'altro "un limite negativo, invalicabile in assoluto"»* (Cass. n. 24449/2016).

4.2. In tema di adeguatezza dei minimi salariali, costante è l'affermazione per cui *«al fine di accertare la legittimità della retribuzione dei lavoratori dipendenti in relazione al disposto dell'art. 36 Cost. occorre fare riferimento non alle singole componenti ma al complesso della retribuzione (cfr. da ultimo: Corte Cost. 22 novembre 2002 n. 470); e come negli stessi sensi si siano più volte pronunciati i giudici di legittimità, che hanno anche osservato che la retribuzione costituzionalmente garantita corrisponde in linea generale a quella determinata dai contratti collettivi (cfr. tra le molte: Cass. 3 dicembre 2003 n. 18601; Cass. 8 agosto 2000 n. 10465; Cass. 15 giugno 1998 n. 5965)»* (Cass. n. 5139/2005).

4.3. Quanto alla valenza da attribuire alle previsioni della contrattazione collettiva in tema di retribuzione, la consolidata giurisprudenza di legittimità ha affermato che *«Nel rapporto di lavoro subordinato la retribuzione prevista dal contratto collettivo acquista, pur solo in via generale, una «presunzione» di adeguatezza ai principi di proporzionalità e sufficienza, che investe le disposizioni economiche dello stesso contratto anche nel rapporto interno fra le singole retribuzioni ivi stabilite; ne consegue che, ai fini dell'accertamento dell'adeguatezza di una determinata retribuzione, non può farsi riferimento ad una singola disposizione del contratto che preveda un diverso trattamento retributivo per altri dipendenti, l'eventuale inadeguatezza potendo essere accertata solo attraverso il parametro di cui all'art. 36 Cost., "esterno" rispetto al contratto»* (cfr. Cass. n.12356/2020; Cass. n. 38666/2021).

4.4. Le statuizioni della contrattazione collettiva sono quindi assistite da una presunzione di congruità rispetto ai canoni costituzionali di proporzionalità e sufficienza della

retribuzione, presunzione tuttavia non assoluta, essendo onere del lavoratore che lamenta l'inadeguatezza della retribuzione fornire la prova contraria alla predetta presunzione di conformità.

Infatti, come precisato dalla Suprema Corte, *«Alla stregua dell'art. 36, comma 1, cost. il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Di conseguenza, ove la retribuzione prevista nel contratto di lavoro, individuale o collettivo, risulti inferiore a questa soglia minima, la clausola contrattuale è nulla e, in applicazione del principio di conservazione, espresso nell'art. 1419, comma 2, c.c., il giudice adegua la retribuzione secondo i criteri dell'art. 36, con valutazione discrezionale. Ove, però, la retribuzione sia prevista da un contratto collettivo, il giudice è tenuto ad usare tale discrezionalità con la massima prudenza, e comunque con adeguata motivazione, giacché difficilmente è in grado di apprezzare le esigenze economiche e politiche sottese all'assetto degli interessi concordato dalle parti sociali»* (Cass. n.2245/2006).

Tale principio è stato ribadito dalla Corte di cassazione, che ha specificato che *«ove il giudice del merito intenda discostarsi dalle indicazioni del contratto collettivo, ha l'onere di fornire opportuna motivazione, mentre costituisce specifico onere del datore di lavoro quello di indicare gli elementi dai quali risulti la inadeguatezza, in eccesso, delle retribuzioni contrattualmente previste in considerazione di specifiche situazioni locali o della qualità della prestazione offerta dal lavoratore»* (Cass. n. 27138/2016).

È stato inoltre affermato che *«ai fini del giudizio circa l'adeguatezza della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost., il giudice del merito deve accertare la natura e l'entità qualitativa e quantitativa delle prestazioni lavorative del dipendente, nonché le effettive esigenze del medesimo e della sua famiglia per un'esistenza libera e dignitosa: a tale scopo, può fare riferimento, come espressione parametrica delle condizioni di mercato, al contratto collettivo di categoria, ove questo non sia direttamente applicabile, o ad altro contratto che concerna prestazioni lavorative affini o analoghe»* (Cass. n. 26953 /2016).

4.5. Con precipuo riferimento alla questione dell'inadeguatezza della retribuzione prevista dagli artt. 23 e 24 CCNL Vigilanza Privata-Servizi Fiduciari, la Corte di cassazione ha peraltro ritenuto infondato il motivo di ricorso che censurava la violazione della presunzione di conformità a Costituzione della retribuzione prevista dall'art. 23 CCNL Vigilanza Privata-sezione Servizi Fiduciari, affermando che la Corte territoriale aveva

«accertato, offrendone argomentazione congrua (ai primi tre capoversi di pg. 5 della sentenza), il deteriore trattamento riservato al socio lavoratore, a parità "di condizioni di orario e mansioni" (così al penultimo capoverso di pg. 4 della sentenza), dalla cooperativa ricorrente, subentrata nel medesimo appalto alle precedenti società, che avevano applicato un trattamento economico migliore sulla base dei CCNL specificamente indicati (sempre al penultimo capoverso di pg. 4) ed assunto il minimo contributivo dal CCNL Proprietari di fabbricati, con applicazione corretta in via parametrica dell'art. 36 Cost. per la determinazione di una giusta retribuzione» (Cass. n. 38666/2021).

La Corte di cassazione ha peraltro colto l'occasione per ribadire che *«nel rapporto di lavoro subordinato la retribuzione prevista dal contratto collettivo acquista, sia pure soltanto in via generale, una "presunzione" di adeguatezza ai principi di proporzionalità e sufficienza, che investe le disposizioni economiche dello stesso contratto anche nel rapporto interno fra le singole retribuzioni ivi stabilite (con la conseguenza che, ai fini dell'accertamento di adeguatezza di una determinata retribuzione, non possa farsi riferimento ad una singola disposizione del contratto che preveda un diverso trattamento retributivo per altri dipendenti): l'eventuale inadeguatezza potendo essere accertata solo attraverso il parametro stabilito dall'art. 36 Cost., "esterno" rispetto al contratto (Cass. 16 maggio 2006, n. 11437; Cass. 28 ottobre 2008, n. 25889; Cass. 4 luglio 2018, n. 17421); pure il giudice potendo, per i rapporti non tutelati da contratto collettivo, utilizzare quale parametro di raffronto la retribuzione tabellare prevista dal contratto nazionale del settore corrispondente a quello dell'attività svolta dal datore di lavoro ovvero, in mancanza, da altro contratto che regoli attività affini e prestazioni lavorative analoghe, dovendo considerare le sole componenti integranti il cd. minimo costituzionale (Cass. 20 gennaio 2021, n. 944);*

12.1. occorre, d'altro canto, ribadire che la determinazione della giusta retribuzione operata dal giudice del merito, a norma dell'art. 36 Cost., in relazione all'art. 2099 c.c. e dunque con riferimento ai contratti collettivi in via parametrica, può formare oggetto del giudizio di cassazione solo per quanto riguarda la violazione dei criteri dettati dalla norma costituzionale per il processo perequativo, e pertanto di sufficienza della retribuzione a sopperire ai bisogni di un'esistenza libera e dignitosa e di sua proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro prestato; restando l'apprezzamento di adeguatezza in concreto riservato al giudice del merito (Cass. 20 settembre 2007, n. 19467; Cass. 20 giugno 2008, n. 16866)» (Cass. n. 38666/2021).

4.6. In questa prospettiva, quindi, il lavoratore che assuma come inadeguata la retribuzione contrattualmente prevista ha l'onere di indicare gli elementi da cui tale inadeguatezza risulta. Segnatamente, il lavoratore ha l'onere di fornire la prova contraria alla menzionata presunzione di conformità delle previsioni collettive ai precetti costituzionali di proporzionalità e sufficienza.

4.7. Il giudice, dal canto suo, ha un pregnante onere motivazionale, dovendo procedere all'indagine sull'adeguatezza della retribuzione *«attraverso il parametro stabilito dall'art. 36 Cost., “esterno” rispetto al contratto»* (Cass. n. 38666/2021).

A tal ultimo riguardo, reputa il Tribunale di aderire a quella giurisprudenza di merito che ha individuato detto parametro «esterno» di adeguatezza della retribuzione nei contratti collettivi stipulati dai sindacati rappresentativi nel settore o di settori analoghi (v. Trib. Milano 21.2.2023; Trib. Torino 9 agosto 2019, n. 1128, in atti; nonché Corte app. Milano 19.9.2022, n. 626, Corte app. Milano 29.6.2022, n. 579).

4.8. Peraltro, ai fini della comparazione tra la retribuzione percepita dal lavoratore sulla scorta del CCNL applicato al rapporto di lavoro e la retribuzione prevista dai CCNL assunti quale parametro, condivide il Tribunale l'orientamento giurisprudenziale che assume, quale termine di raffronto, il minimo costituzionale, con conseguente esclusione, quindi, delle voci riconducibili all'autonomia contrattuale delle parti sociali, quali i compensi aggiuntivi, la quattordicesima mensilità e gli scatti di anzianità (Cass. n. 944/2021; Cass. n. 1756/2021).

4.9. Giova inoltre rammentare, come sottolineato dalla giurisprudenza di merito, che *«una compiuta valutazione circa la conformità all'articolo 36 Cost. della retribuzione prevista da un determinato contratto collettivo, in teoria, dovrebbe prendere in considerazione entrambi tali aspetti, ricercando ed analizzando le ragioni della scelta compiuta dalle parti collettive munite di adeguata rappresentatività e verificando l'esistenza di altri aspetti del trattamento economico e normativo da esse previsto che possano eventualmente compensare l'inadeguatezza della retribuzione tabellare»* (così Trib. Torino 9 agosto 2019, n. 1128).

In questa prospettiva, occorre pertanto verificare se eventuali previsioni della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza Privata possano astrattamente giustificare la severa misura della retribuzione percepita e censurata dal ricorrente.

Reputa tuttavia il Tribunale che tale vaglio, specie perché inevitabilmente condotto con riferimento agli istituti che disciplinano le modalità di remunerazione della prestazione

lavorativa, finisce per concentrarsi sulla comparazione delle maggiorazioni previste dalle parti sociali per il lavoro straordinario, per il lavoro notturno e per il lavoro festivo.

Si tratta tuttavia di istituti che vanno a compensare una maggiore, più gravosa e usurante attività lavorativa, che viene appunto espletata oltre il normale orario di lavoro previsto dalla stessa contrattazione collettiva ed in fasce orarie ed in giorni diversi da quelli individuati dalle parti sociali come rientranti nella ordinaria attività lavorativa.

Condivide, quindi, il Tribunale la posizione della giurisprudenza di merito che ha escluso la possibilità di valorizzare la misura prevista per la remunerazione del lavoro straordinario, quale previsione contrattualcollettiva atta a giustificare e a compensare una più bassa misura della retribuzione (così Trib. Milano 21.2.2023).

Considerazioni analoghe devono essere mosse con riferimento alla misura prevista per la remunerazione del lavoro festivo e notturno.

D'altra parte, sarebbe un'eterogenesi dei fini voler ritenere come rispettosa del parametro costituzionale di cui all'art. 36 Cost. una retribuzione notevolmente bassa, come quella calcolata sulla base della paga oraria percepita dal ricorrente, che ammonta – giova ribadirlo – a soli euro 4,60 lordi, perché compensata da una miglior remunerazione del lavoro straordinario, festivo e notturno, in quanto, così sostenendo, si avallerebbe un'esponentiale richiesta di espletamento di lavoro straordinario, festivo o notturno, motivata dalla sola esigenza di conseguire una retribuzione veramente funzionale a soddisfare in maniera dignitosa – quantomeno – i bisogni primari della vita quotidiana e a raggiungere un'esistenza libera (appunto anche dal bisogno).

5. Così ricostruito il quadro giuridico di riferimento e calando ora i suesposti principi di diritto nel caso che ci occupa, osserva anzitutto il Tribunale che parte ricorrente ha invocato il CCNL Multiservizi, il CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati e il CCNL Terziario Conf-Commercio non ai fini di ottenerne la diretta applicazione di detti contratti, come pare evidenziare parte resistente là dove sottolinea che essa, fornendo servizi di vigilanza privata, *«era necessariamente tenuta ad applicare al rapporto di lavoro intercorso con l'odierno ricorrente la disciplina contenuta nel CCNL per dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari»* (v. memoria difensiva, pag. 3), quanto piuttosto come parametro esterno, in grado di vincere la presunzione (relativa) di adeguatezza della retribuzione corrisposta sulla base delle previsioni degli artt. 23 e 24 CCNL Vigilanza Privata-sezione Servizi Fiduciari.

In questa prospettiva, il richiamo all'art. 30, comma 4, d.lgs. n. 50/2016, operato da parte resistente sempre a sostegno della tesi della necessaria e necessitata applicazione del CCNL Vigilanza Privata-Servizi Fiduciari, non è tuttavia idoneo a far venire meno l'esigenza di procedere alla comparazione delle previsioni in materia di misura della retribuzione contenute nel CCNL Multiservizi, nel CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati e nel CCNL Terziario Conf-Commercio, onde poter vagliare – attraverso tali parametri esterni – l'adeguatezza della commisurazione della retribuzione fissata dagli artt. 23 e 24 CCNL Vigilanza Privata.

5.1. Orbene, l'istante ha fatto appunto riferimento alle menzionate declaratorie contrattuali, concernenti mansioni sovrapponibili a quelle da esso espletate in favore della datrice di lavoro, quale parametro per comprovare l'inadeguatezza della retribuzione percepita.

5.2. Parte ricorrente ha specificato, a tal proposito, che il CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati prevede una retribuzione lorda per i lavoratori inquadrati nella categoria D1 pari ad euro 1.218,21 per 13 mensilità e, dunque, euro 15.836,73 annui.

5.3. Ha aggiunto l'istante che il CCNL Terziario Conf-Commercio prevede per il livello VI una retribuzione lorda pari ad euro 1.407,95 per 14 mensilità e, dunque, euro 19.711,30 annui.

5.4. Il ricorrente ha allegato che il CCNL Multiservizi prevede per i lavoratori inquadrati nel livello II una retribuzione lorda pari ad euro 1.183,50 per 14 mensilità, cioè euro 16.569,00 annui.

5.5. Il lavoratore ha inoltre lamentato l'inadeguatezza della retribuzione prevista dal CCNL Vigilanza Privata- Servizi Fiduciari applicato, in quanto inferiore anche rispetto a quella prevista da ulteriori contratti collettivi sottoscritti da altre organizzazioni sindacali di inferiore rappresentatività, quali il CCNL Servizi sottoscritto da ANPIT, UNICA, CIDEDEC, PMI ITALIA e CISAL Terziario, ove per le mansioni di custode o usciere, corrispondenti al livello D2, è prevista una retribuzione tabellare mensile di euro 920,00.

6. Occorre, quindi, procedere all'esame delle previsioni della contrattazione collettiva richiamata.

6.1. Il CCNL Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari risulta essere stato sottoscritto dalla FILCAM-CGIL e dalla FISASCAT-CISL, che certamente rientrano nelle categorie delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

6.1.1. Le parti sociali hanno dato atto, nelle premesse del contratto che ci occupa, delle condizioni politiche, economiche e sociali in cui sono avvenute alla stipula del contratto

medesimo, evidenziando la volontà di assegnare una specifica regolamentazione del settore dei servizi fiduciari, in precedenza non oggetto di intervento organico.

Segnatamente, si legge nelle premesse che il «settore della vigilanza privata è stato oggetto di un forte cambiamento negli ultimi anni che ne ha ridefinito i contorni e i riferimenti sia commerciali che normativi. Omissis. - Il processo di cambiamento intervenuto e ancora in atto ha di fatto modificato le prospettive e l'operatività degli Istituti di vigilanza privata, così come il ruolo degli addetti guardie particolari giurate, cui la normativa ha riconosciuto la qualifica di incaricati di un pubblico servizio nell'espletamento dei servizi di cui all'art. 256-bis del reg. esec. del TULPS. Tali importanti cambiamenti hanno evidenziato la necessità che le istituzioni e le parti si adoperino per un forte supporto agli operatori del settore, utile a favorire il proseguimento dell'evoluzione qualitativa in atto.

In tal senso il D.M. n. 269/2010 ha introdotto i requisiti minimi di qualità degli Istituti di vigilanza privata, e ha specificato l'ambito esclusivo di intervento della vigilanza privata in combinato disposto con l'art. 256-bis del reg. esec. del TULPS.

Le parti quindi, nell'ambito dell'evoluzione in atto e in considerazione altresì della crisi economica persistente si impegnano a trovare soluzioni condivise per favorire politiche di sostegno e sviluppo del comparto della vigilanza privata a vantaggio sia delle imprese che dei lavoratori, nel comune auspicio di poter pervenire all'unificazione degli attori del sistema per garantire la necessaria forza propulsiva alle istanze.

Il c.c.n.l. comprende una selezione ad hoc dedicata ai servizi fiduciari. Tale inserimento è frutto di un lungo confronto tra le parti che, sulle categorie complessivamente oggetto del c.c.n.l. e su alcune materie dello stesso, pur pervenendo da necessità, esperienze e valutazioni spesso anche molto differenti, hanno inteso trovare comunque soluzioni comuni e volte all'unità.

Pertanto il presente c.c.n.l. si compone di un corpo unico e di una sezione specifica dedicata ai servizi fiduciari».

Dalle suesposte premesse si evince che la stipula del contratto collettivo Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari e, in particolare, l'introduzione della sezione Servizi Fiduciari, è un punto di partenza da cui muovere per favorire il proseguimento dell'evoluzione qualitativa in atto in materia di servizi fiduciari.

6.1.2. L'ambito di applicazione della sezione Servizi Fiduciari è poi dall'art. 1 circoscritto ai «rapporti di lavoro per le attività, in regime di committenza pubblica e privata, di

seguito elencate e per quelle ad esse affini: - attività di portierato per la custodia, la sorveglianza, la fruizione di immobili e le relative pertinenze, ivi compreso il controllo degli accessi e la regolazione del flusso di persone e merci, dove non sussistano le particolari esigenze di sicurezza di cui al D.M. n. 269/2010; Omissis».

Da qui l'applicazione al rapporto di lavoro che ci occupa della sezione Servizi Fiduciari del CCNL Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari.

6.1.3. Con precipuo riferimento alle attività proprie dell'usciera che vengono in rilievo in questa sede e, in particolare, alle attività per la custodia e la sorveglianza di siti e di controllo degli accessi, la sezione Servizi Fiduciari prevede l'inquadramento nel livello retributivo F per i *«lavoratori che svolgono mansioni ricomprese nel livello D per i primi 12 mesi di servizio effettivamente prestato».*

6.1.4. Quanto alla determinazione dell'ammontare della retribuzione, l'art. 23 CCNL in esame stabilisce che *«Per normale retribuzione si intende a tutti gli effetti previsti dal presente Contratto quella costituita dai seguenti elementi: - paga base tabellare conglobata di cui al successivo art. 24;- eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 25».*

Sulla scorta delle emergenze della tabella di cui al successivo art. 24, la paga base tabellare conglobata spettante ai lavoratori inquadrati nel livello F, a partire dal 1.2.2015, è pari ad euro 797,14 per 13 mensilità. Tale dato è peraltro coincidente con quello emergente dalle buste paga in atti, da cui emerge appunto che la paga base conglobata dello era pari ad euro 797,14.

Da tanto si evince altresì che la retribuzione annua base corrisposta al ricorrente era pari ad euro 10.362,82.

6.1.5. Ai fini della determinazione della retribuzione oraria, occorre poi fare riferimento a quanto stabilito dall'art. 10 CCNL Vigilanza Privata-Servizi Fiduciari che determina il divisore convenzionale mensile per la determinazione della retribuzione oraria in 173.

L'applicazione del suddetto divisore conduce a quantificare la retribuzione oraria lorda spettante al ricorrente nella già evidenziata misura lorda di euro 4,607.

6.2. Concluso l'esame del CCNL applicato al lavoratore, occorre ora procedere al vaglio delle previsioni contenute nei CCNL da quest'ultimo invocati come parametro esterno di inadeguatezza della retribuzione.

Venendo in primo luogo al CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati, sottoscritto da FILCAM-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, certamente rientranti nella

categoria delle associazioni maggiormente rappresentative, osserva il Tribunale che tale contratto all'art. 15 attribuisce il livello D1, invocato da parte ricorrente, ai «*lavoratori addetti all'attività di vigilanza esercitata in modo non discontinuo nell'ambito di stabili a prevalente utilizzo commerciale o di immobili e/o di complessi residenziali*» (v. estratto del CCNL in atti).

Il contratto in esame fissa l'orario di lavoro in 40 ore settimanali e individua la retribuzione mensile base nella misura lorda di euro 1.218,21.

Applicando il divisore convenzionale per la determinazione della retribuzione oraria, fissato dalle parti sociali in 173, si ottiene poi una retribuzione orario lorda di euro 7,04.

Sulla scorta dei superiori dati, si evince inoltre che la retribuzione annua per i lavoratori addetti all'attività di vigilanza di immobili o stabili a prevalente utilizzo commerciale è pari alla somma lorda di euro 15.836,73 annui.

6.3. Il CCNL Terziario Conf-Commercio, sottoscritto anche questo contratto da FILCAM-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, inquadra nel VI livello, invocato dall'istante, i lavoratori con mansioni di custode, usciere, portiere e guardiano (v. art. 113), prevedendo una retribuzione mensile lorda pari ad euro 1.407,95.

Applicato il divisore convenzionale previsto per i dipendenti che osservano un orario di lavoro di 40 ore settimanali (ossia 168), si ottiene poi una retribuzione oraria pari ad euro 8,38.

Inoltre, moltiplicata la retribuzione mensile per le mensilità contrattuali, pari a quattordici, il salario annuale base deve essere quantificato nella misura lorda di euro 19.711,3.

6.4. Il CCNL Multiservizi, sottoscritto anche questo contratto da FILCAM-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTRASPORTI-UIL, assegna alle figure professionali del custode, portiere, guardiano, sorveglianza non armata il livello II, invocato dal lavoratore.

Per tale livello, è prevista una retribuzione mensile lorda di euro 1.183,50.

Applicato il divisore convenzionale previsto per il normale orario di lavoro, pari a 40 ore settimanali, si ottiene una retribuzione oraria pari ad euro 6,84.

Inoltre, moltiplicata la retribuzione mensile per le mensilità contrattuali, pari a quattordici, il salario annuale base deve essere quantificato nella misura lorda di euro 16.569,00 annui.

6.5. Sulla scorta dei superiori dati, si evince che la retribuzione mensile lorda percepita dal ricorrente: *i)* è pari al 65,44% del trattamento tabellare mensile previsto dal CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati ed è, dunque, inferiore del 34,56% rispetto alla detta retribuzione; *ii)* è pari al 56,61% del trattamento tabellare mensile previsto dal CCNL

Terziario ed è, dunque, inferiore del 43,39% rispetto alla detta retribuzione; *iii*) è pari al 67,35% del trattamento tabellare mensile previsto dal CCNL Multiservizi ed è, quindi, inferiore del 32,65% rispetto alla detta retribuzione.

6.6. Sulla scorta dei superiori dati, si evince altresì che la retribuzione annua lorda percepita dal ricorrente: *i*) è pari al 65,43% del trattamento tabellare previsto dal CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati ed è, dunque, inferiore del 34,57% rispetto alla detta retribuzione; *ii*) è pari al 52,57% del trattamento tabellare previsto dal CCNL per i dipendenti da aziende del terziario ed è, dunque, inferiore del 47,43% rispetto alla detta retribuzione; *iii*) è pari al 62,54% del trattamento tabellare previsto dal CCNL Multiservizi ed è, quindi, inferiore del 37,46% rispetto alla detta retribuzione.

7. Ora, al di là di ogni considerazione in ordine alla macroscopica inadeguatezza di una retribuzione oraria di soli 4,60 euro lordi a garantire un'esistenza veramente libera e dignitosa e a compensare la persona umana per le energie lavorative e il tempo profusi nel lavoro, reputa il Tribunale che l'ampio e consistente scostamento tra la retribuzione erogata al ricorrente e quella che egli avrebbe percepito per lo svolgimento delle stesse mansioni con identico orario di lavoro in forza degli altri contratti collettivi disciplinanti le attività di custodia e sorveglianza appare elemento idoneo ad intaccare nel profondo la presunzione di conformità all'art. 36 Cost. della retribuzione corrisposta all'istante in forza; presunzione di conformità da cui detta retribuzione è assistita per essere stata quantificata in conformità alle previsioni di cui agli artt. 23 e 24 della sezione Servizi Fiduciari del C.C.N.L. Vigilanza Privata.

7.1. I dati sopra esaminati sono, dunque, univocamente atti a far cadere la presunzione di proporzionalità della retribuzione percepita dal ricorrente alla quantità e qualità del lavoro prestato, tenuto conto che i contratti collettivi esaminati prevedono per identiche mansioni e per il medesimo orario di lavoro una retribuzione superiore di ben oltre un quarto – e superiore di quasi un terzo – a quella corrisposta al ricorrente sulla scorta degli artt. 23 e 24 CCNL Vigilanza Privata-Servizi Fiduciari.

7.2. A tali considerazioni si aggiunge quella per cui neppure la presunzione della sufficienza della retribuzione stabilita dalle parti sociali nella sezione servizi fiduciari che ci occupa è in grado di resistere al vaglio condotto ai sensi dell'art. 36 Cost.

Ciò anzitutto ove si osservi che, sulla scorta delle emergenze documentali, il salario corrisposto dalla parte datoriale appare essere l'unico reddito del lavoratore, stante l'osservanza di un orario di lavoro a tempo pieno di 40 ore settimanali (valorizza tale

elemento ai fini della prova dell'insufficienza della retribuzione, Trib. Torino 9 agosto 2019, n. 1128).

8. La presunzione di conformità all'art. 36 Cost. della retribuzione corrisposta al lavoratore sulla scorta degli art. 23 e 24 sezione Servizi Fiduciari del CCNL Vigilanza Privata e, in particolare, la presunzione della sufficienza della retribuzione è vinta anche ove si prendano in considerazione, quali parametri per determinare una somma di denaro sufficiente ad assicurare al lavoratore e all'eventuale famiglia un'esistenza libera e dignitosa, parte delle previsioni legislative in termini di minimo impignorabile e di reddito di cittadinanza.

8.1. Quanto al minimo impignorabile, l'art. 545 c.p.c. stabilisce al comma ottavo che *«le somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, nonché a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione, o di assegni di quiescenza, nel caso di accredito su conto bancario o postale intestato al debitore, possono essere pignorate, per l'importo eccedente il triplo dell'assegno sociale, quando l'accredito ha luogo in data anteriore al pignoramento; quando l'accredito ha luogo alla data del pignoramento o successivamente, le predette somme possono essere pignorate nei limiti previsti dal terzo, quarto, quinto e settimo comma, nonché dalle speciali disposizioni di legge».*

La richiamata disposizione legislativa detta una disciplina distinta a seconda del caso in cui le somme dovute a titolo di stipendio, salario e altre indennità relative al rapporto di lavoro siano state accreditate in data anteriore oppure in data successiva al pignoramento.

La *ratio* sottesa a tale scelta si rinviene anzitutto nell'esigenza di assicurare al debitore la disponibilità materiale di somme già accreditate e, per tale via, di tutelare la certezza in ordine alla composizione quantitativa del patrimonio su cui ha fatto affidamento per attendere ai bisogni della vita quotidiana.

In questa prospettiva, ai fini che ci occupano, l'analisi comparativa verterà esclusivamente sul limite all'impignorabilità degli importi già accreditati.

Ora, tenuto conto che l'importo mensile dell'assegno sociale era pari per l'anno 2018 ad euro 453,00 e per l'anno 2019 ad euro 457,99 (v. circolare Inps 27.12.2018, n. 122), l'importo minimo impignorabile delle somme dovute a titolo di stipendio e salario era pari, rispettivamente, ad euro 1.359,00 ed euro 1373,97; somme queste ultime entrambe superiori al salario mensile percepito dal ricorrente nella misura di euro 797,14.

Ora, la *ratio* del limite alla pignorabilità di stipendi e salari si rinviene nella imprescindibile esigenza di non pregiudicare la soddisfazione dei più elementari bisogni della vita del debitore e delle altre persone poste a suo carico. Trattasi, infatti, di disposizione intesa a tutelare la fonte esclusiva di reddito del lavoratore subordinato.

Al riguardo, la Corte costituzionale ha evidenziato che *«la ratio della limitazione posta all'espropriabilità dei crediti da lavoro dipendente prevista nell'art. 545 cod. proc. civ. - che, come tale, costituisce un limite legislativo alla generale responsabilità patrimoniale del debitore inadempiente prevista dall'art. 2740 del codice civile - trova il suo fondamento nel fatto che nella generalità dei casi il lavoratore dipendente trae i mezzi ordinari di sostentamento per le necessità della vita da un'unica fonte, facilmente aggredibile, "con ciò intendendo però stabilire soltanto dei limiti ad un particolare mezzo di esecuzione ma non certo introdurre una deroga al principio della responsabilità patrimoniale, la quale resta pertanto piena ed illimitata" (sentenza n. 580 del 1989)»* (Corte cost. n. 248/2015).

La scelta del legislatore di individuare l'importo minimo non pignorabile dello stipendio già accreditato al lavoratore in misura nella sostanza superiore, per gli anni 2018 e 2019, allo stipendio corrisposto al ricorrente nel medesimo periodo non può, quindi, non rilevare quale indice di inadeguatezza rispetto al parametro costituzionale dell'art. 36 Cost. della retribuzione stabilita dagli artt. 23 e 24 sezione Servizi Fiduciari del CCNL Vigilanza Privata, specie ove si tenga conto della *ratio* del limite alla pignorabilità di stipendi e salari, che appunto attinge nell'esigenza di non pregiudicare la soddisfazione dei più elementari bisogni della vita del debitore e delle altre persone poste a suo carico e, dunque, in ultima analisi di assicurargli comunque un'esistenza libera e dignitosa.

8.2. Ulteriore elemento esterno di raffronto utile ai fini della valutazione della conformità al precetto costituzionale della retribuzione fissata dagli artt. 23 e 24 CCNL Vigilanza Privata-sezione Servizi Fiduciari è il reddito di cittadinanza.

Il reddito di cittadinanza va, infatti, ad integrare il reddito del nucleo familiare (v. art. 3 d.l. n. 4/2019, conv. dalla l. n. 26/2019) per garantire i livelli essenziali delle prestazioni. È lo stesso legislatore a definire il reddito di cittadinanza *«quale misura fondamentale di politica attiva del lavoro a garanzia del diritto al lavoro, di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, nonché diretta a favorire il diritto all'informazione, all'istruzione, alla formazione e alla cultura attraverso politiche volte al*

sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro» (v. art. 1, comma 1, d.l. n. 4/2019).

Alla luce della funzione del reddito di cittadinanza, la comparazione tra la misura di quest'ultimo e quella della retribuzione di cui agli artt. 23 e 24 CCNL Vigilanza Privata-sezione Servizi Fiduciari e appare allora funzionale a verificare il rispetto del criterio della sufficienza della retribuzione, che, come già osservato, pone un limite a che la misura della retribuzione non sia inferiore al livello minimo, ritenuto, in un dato momento storico, necessario ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa e, dunque, in ultima analisi, un'esistenza a misura d'uomo.

Tale comparazione si concentrerà, in particolare e per quanto qui interessa, sulla misura massima del beneficio riconoscibile in favore dei soggetti completamente privi di reddito e sulla misura della retribuzione avversata.

Sotto il profilo dell'individuazione del *quantum* atto a garantire i livelli essenziali di assistenza e di contrasto alla povertà e alla disuguaglianza assume pregnante rilievo l'art. 3, comma 4, d.l. n. 4/2019. La richiamata norma prevede che il beneficio del reddito di cittadinanza può essere corrisposto fino alla soglia di euro 9.360 annui e, dunque, fino alla misura di euro 780,00 netti mensili (fatto salvo quanto previsto al terzo periodo).

Per quanto concerne i requisiti patrimoniali per il riconoscimento del beneficio, l'art. 2, comma 1, lett. b) d.l. n. 4/2019, prevede che il nucleo familiare deve possedere: «1) *un valore dell'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE), di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159, inferiore a 9.360 euro; nel caso di nuclei familiari con minorenni, l'ISEE è calcolato ai sensi dell'articolo 7 del medesimo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 159 del 2013;*

2) un valore del patrimonio immobiliare, in Italia e all'estero, come definito a fini ISEE, diverso dalla casa di abitazione, non superiore ad una soglia di euro 30.000;

3) un valore del patrimonio mobiliare, come definito a fini ISEE, non superiore a una soglia di euro 6.000, accresciuta di euro 2.000 per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, fino ad un massimo di euro 10.000, incrementato di ulteriori euro 1.000 per ogni figlio successivo al secondo; i predetti massimali sono ulteriormente incrementati di euro 5.000 per ogni componente in condizione di disabilità e di euro 7.500 per ogni componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, come definite a fini ISEE, presente nel nucleo;

4) un valore del reddito familiare inferiore ad una soglia di euro 6.000 annui moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza di cui al comma 4. La predetta soglia è incrementata ad euro 7.560 ai fini dell'accesso alla Pensione di cittadinanza. In ogni caso la soglia è incrementata ad euro 9.360 nei casi in cui il nucleo familiare risieda in abitazione in locazione, come da dichiarazione sostitutiva unica (DSU) ai fini ISEE».

Appare quindi elemento significativo e rilevante ai fini che ci occupano il dato che il legislatore abbia individuato quale requisito di accesso al beneficio assistenziale del reddito di cittadinanza il possesso di un reddito ISEE inferiore a 9.360,00 euro ed abbia quantificato la misura massima del beneficio riconoscibile ai soggetti privi di reddito nell'importo netto di euro 780,00.

Evidente è infatti che il reddito ISEE previsto per l'accesso al beneficio assistenziale (giòva ribadirlo) del reddito di cittadinanza è di poco inferiore al reddito annuale lordo di euro 10.363,82 (corrispondenti al netto circa ad euro 7.979,4) percepito dal ricorrente in forza dell'attività lavorativa prestata alle dipendenze della _____ per 40 ore a settimana.

Ancora, appare significativo che l'importo (massimo) mensile previsto dal d.l. n. 4/2019 al fine di garantire i livelli essenziali di assistenza e di contrasto alla povertà e alla disuguaglianza sia superiore all'importo netto della retribuzione mensile percepita dal ricorrente, pari circa ad euro 613,80, che avrebbe la funzione non di contrastare la povertà, ma di garantire un'esistenza libera e dignitosa al lavoratore e all'eventuale famiglia del medesimo.

9. La questione dell'adeguatezza – secondo il parametro costituzionale – della retribuzione fissata dagli artt. 23 e 24 sezione Servizi Fiduciari del CCNL Vigilanza Privata impone peraltro di dare conto della recente approvazione della Dir. 19/10/2022, n. 2022/2041/UE relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea.

L'art. 1 della Direttiva in esame, rubricato «*oggetto e ambito di applicazione*», fissa quale obiettivo da perseguire quello di «*migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione, in particolare l'adeguatezza dei salari minimi per i lavoratori al fine di contribuire alla convergenza sociale verso l'alto e alla riduzione delle disuguaglianze retributive, la presente direttiva istituisce un quadro per:*

- a) l'adeguatezza dei salari minimi legali al fine di conseguire condizioni di vita e di lavoro dignitose;*
- b) la promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari;*

c) il miglioramento dell'accesso effettivo dei lavoratori al diritto alla tutela garantita dal salario minimo ove previsto dal diritto nazionale e/o da contratti collettivi».

10. Ecco allora che il tema della proporzionalità della retribuzione alla quantità e qualità del lavoro prestato e quello, intimamente connesso, della sufficienza della stessa a garantire un'esistenza libera e dignitosa ha assunto una dimensione sovranazionale anche al precipuo scopo di ridurre le disuguaglianze retributive.

11. A tal ultimo riguardo e con specifico riferimento al tema delle disuguaglianze retributive non può il Tribunale in questa sede non evidenziare come l'esame analitico dei CCNL invocati da parte ricorrente quali parametri rivelatori dell'inadeguatezza della retribuzione fissata dagli artt. 23 e 24 CCNL Vigilanza Privata-sezione Servizi Fiduciari abbia messo in luce una profonda disparità di trattamento retributivo pur a fronte di identiche mansioni, consistenti – come accertato – nell'espletamento di attività di custodia e di controllo degli accessi nelle aree sorvegliate, propria dell'usciera e del portiere, e dell'osservanza di un medesimo orario di lavoro, pari a 40 ore settimanali.

Giova osservare nuovamente che il ricorrente è stato retribuito con una paga di euro 4,607 all'ora e che la retribuzione mensile lorda da esso percepita: *i)* è pari al 65,44% del trattamento tabellare mensile previsto dal CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati ed è, dunque, inferiore del 34,56% rispetto alla detta retribuzione; *ii)* è pari al 56,61% del trattamento tabellare mensile previsto dal CCNL Terziario Conf-Commercio ed è, dunque, inferiore del 43,39% rispetto alla detta retribuzione; *iii)* è pari al 67,35% del trattamento tabellare mensile previsto dal CCNL Multiservizi ed è, quindi, inferiore del 32,65% rispetto alla detta retribuzione.

Quanto alla retribuzione annua lorda percepita dal ricorrente ribadisce il Tribunale che la stessa: *i)* è pari al 65,43% del trattamento tabellare previsto dal CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati ed è, dunque, inferiore del 34,57% rispetto alla detta retribuzione; *ii)* è pari al 52,57% del trattamento tabellare previsto dal CCNL per i dipendenti da aziende del terziario ed è, dunque, inferiore del 47,43% rispetto alla detta retribuzione; *iii)* è pari al 62,54% del trattamento tabellare previsto dal CCNL Multiservizi ed è, quindi, inferiore del 37,46% rispetto alla detta retribuzione.

12. Ebbene, considerati gli elementi di parametro richiamati a raffronto e alla luce dei principi di diritto sopra enunciati, appare evidente che il CCNL Vigilanza Privata-sezione Servizi Fiduciari prevede una retribuzione oggettivamente inidonea a soddisfare i canoni fissati dall'art. 36 Cost.

L'inadeguatezza del salario fissato dal contratto collettivo avverso emerge con maggiore vigore anche alla luce degli ulteriori parametri valorizzati in questa sede e, in particolare, di quello costituito da misure di sostegno al reddito previste dal legislatore per fronteggiare la povertà e lo stato di non occupazione in misura che quasi non si discosta dalla retribuzione – sia netta che lorda – percepita dal ricorrente e che, essendo il corrispettivo, in ottica sinallagmatica, di una prestazione di lavoro resa continuativamente per 40 ore a settimana, dovrebbe garantire non un livello minimo funzionale alla soddisfazione dei soli bisogni primari della vita quotidiana, quanto piuttosto un'effettiva esistenza libera e dignitosa.

13. In questa prospettiva e sulla scorta delle superiori considerazioni, deve affermarsi l'inadeguatezza della retribuzione corrisposta al ricorrente – in base alle previsioni di cui agli artt. 23 e 24 CCNL Vigilanza Privata-sezione Servizi Fiduciari – nel corso del rapporto di lavoro intercorso con la società resistente dal 21.7.2018 sino al 20.7.2019 rispetto al parametro costituzionale posto dall'art. 36 Cost.

Va, quindi, conseguentemente accertata – in via incidentale – la nullità degli artt. 23 e 24 CCNL Vigilanza Privata-sezione Servizi Fiduciari per violazione della norma imperativa di cui all'art. 36 della Costituzione.

14. Accertata la non conformità al precetto costituzionale di cui all'art. 36 Cost. del salario corrisposto in base alle previsioni di cui agli artt. 23 e 24 CCNL Vigilanza Privata-sezione Servizi Fiduciari, occorre ora passare – in applicazione dell'art. 1419, comma 2, c.c. – all'individuazione della retribuzione adeguata spettante al ricorrente, dovendosi quindi procedere alla sostituzione della clausola del contratto collettivo incidentalmente dichiarata nulla e dovendosi quindi individuare il trattamento retributivo rispettoso del parametro costituzionale dell'art. 36 Cost.

Tale operazione ermeneutica sarà condotta prendendo in considerazione i contratti collettivi individuati da parte ricorrente come usualmente applicati per disciplinare mansioni identiche a quelle dallo stesso espletate.

14.1. Non appare funzionale alla detta operazione ermeneutica il CCNL Terziario Confcommercio.

Tale contratto regola i rapporti dei dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, e, come tale, concerne plurimi settori e plurime attività, in parte anche disomogenee, rispetto ai quali, l'attività di custodia e di controllo dell'accesso nelle aree sorvegliate appare invero marginale.

14.2. Per ragioni nella sostanza analoghe, reputa il Tribunale di non poter fare riferimento al CCNL Multiservizi, che come noto regola i rapporti di lavoro tra le aziende del settore imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi ed il relativo personale dipendente (v. nello stesso senso Trib. Milano 21.2.2023).

Tale contratto disciplina certamente, come già osservato, i servizi di controllo degli accessi e i servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali, ma risulta essere afferente a plurime attività, rispetto alle quali l'attività di custodia e degli accessi appare effettivamente non prevalente.

14.3. Diversamente, l'attività di sorveglianza di un'area delimitata e l'attività di controllo degli accessi nella detta area, espletate dal ricorrente nel corso del rapporto di lavoro alle dipendenze della resistente, trova un coerente parametro – ai fini dell'applicazione dell'art. 1419, comma 2, c.c. – nella disciplina nel CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati.

14.3.1. Tale contratto regola l'attività dei *«lavoratori addetti alla vigilanza o a mansioni assistenziali o a mansioni ausiliarie a quelle del portiere»* e lo stesso appare, quindi, un parametro coerente ed omogeneo rispetto al CCNL Vigilanza Privata-Servizi Fiduciari, anche tenuto conto del riferimento agli stabili o alle aree ad uso commerciale.

Sotto tale profilo e, in particolare, preso atto dell'esistenza di un CCNL afferente regolante un settore coerente con quello della vigilanza privata e dei servizi fiduciari, emerge appieno l'infondatezza della difesa di parte resistente in ordine all'inesistenza di altri contratti collettivi applicabili (a settori analoghi) al proprio settore di appartenenza.

14.3.2. Il CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati in esame attribuisce, come accertato, ai *«lavoratori addetti all'attività di vigilanza esercitata in modo non discontinuo nell'ambito di stabili a prevalente utilizzo commerciale o di immobili e/o di complessi residenziali»* il livello D1, invocato da parte ricorrente.

Tale livello ben può essere utilizzato come parametro di riferimento, in quanto la declaratoria contrattuale descrive attività coincidenti con quelle espletate dal ricorrente nel corso del rapporto di lavoro, sì come consistenti nella sorveglianza e custodia di un'area di un cantiere edile del porto di Messina, nella verifica degli ingressi in cantiere degli operai ivi impiegati e dei relativi mezzi, nonché nell'eventuale registrazione degli stessi.

Non vi è peraltro dubbio che l'attività prestata dal ricorrente fosse continua e non discontinua, vuoi in ragione delle concordi allegazioni delle parti, vuoi sulla scorta dell'espletata istruttoria orale.

14.3.3. Il contratto in esame fissa poi l'orario di lavoro in 40 ore settimanali, in misura dunque identica all'orario di lavoro osservato dal ricorrente.

14.3.4. La retribuzione mensile base, prevista dal CCNL in esame per il periodo in cui il ricorrente ha prestato attività lavorativa in favore della _____, risulta essere pari all'importo lordo di euro 1.218,21 per tredici mensilità e, conseguentemente, la retribuzione annua risulta pari all'importo lordo di euro 15.836,73 annui.

Applicando il divisore convenzionale per la determinazione della retribuzione oraria, fissato dalle parti sociali in 173, si ottiene una retribuzione oraria lorda di euro 7,04.

14.3.5. La retribuzione mensile e oraria prevista dal CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati, sì come sopra ricostruita, appare, anche alla luce degli importi previsti dal legislatore per il beneficio assistenziale del reddito di cittadinanza, un parametro, oltre che coerente, congruo e ragionevole ai fini di determinare una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato dal ricorrente e sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa (v. in questo senso Trib. Torino 9 agosto 2019, n. 1128 e Trib. Milano 21.2.2023).

15. Sulla scorta delle superiori considerazioni, il Tribunale accerta, quindi, il diritto di _____ a percepire, in relazione al suddetto rapporto di lavoro intercorso con la _____, un trattamento retributivo corrispondente a quello di un lavoratore inquadrato nel livello D1 del CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati e, per l'effetto, condanna la società resistente al pagamento delle relative differenze retributive, oltre interessi e rivalutazione dalla maturazione al saldo.

16. Stante la proposizione, da parte del ricorrente, di una domanda di condanna generica, non vi è luogo a provvedere in ordine alla quantificazione in concreto delle differenze retributive ad esso spettanti.

17. In definitiva, il ricorso deve essere accolto integralmente.

18. Le spese di lite seguono la soccombenza e devono essere poste a carico del ricorrente nella misura liquidata in dispositivo sulla base dei criteri di cui al d.m. n. 55/2014, come aggiornato dal d.M. n. 147/2022, alla luce dei minimi, in ragione della qualità delle parti, tenuto conto della natura e del valore della causa; con distrazione in favore del difensore del ricorrente, _____, dichiaratosi antistatario.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, disattesa ogni altra eccezione, così provvede:

- accerta l'inadeguatezza rispetto al parametro costituzionale posto dall'art. 36 Cost. della retribuzione corrisposta a _____ – sulla scorta delle previsioni di cui agli artt. 23 e 24 CCNL Vigilanza Privata-sezione Servizi Fiduciari – nel corso del rapporto di lavoro intercorso con la _____ dal 21.7.2018 sino al 20.7.2019;
- accerta il diritto di _____ a percepire, in relazione al suddetto rapporto di lavoro intercorso con la _____, un trattamento retributivo corrispondente a quello di un lavoratore inquadrato nel livello D1 del CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati;
- condanna la _____ al pagamento delle relative differenze retributive maturate, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla maturazione al saldo;
- condanna la _____, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, alla rifusione in favore di _____ delle spese di lite, che liquida in complessivi € 2.694,00 per compensi, oltre spese forfettarie nella misura del 15 %, oltre IVA e CPA come per legge, con distrazione in favore del difensore del ricorrente, avv. _____, dichiaratosi antistatario.

Così deciso in Catania, il 21 luglio 2023.

Il giudice

Federica Porcelli