

CONCLUSIONI

Nell'interesse del ricorrente:

I. In via principale:

accertare il diritto del ricorrente a che il proprio rapporto di lavoro con [REDACTED] [REDACTED], iniziato il 16.04.2015 e cessato il 31.07.2018, sia disciplinato dal CCNL Multiservizi, livello II e quindi vedersi ricalcolata la retribuzione percepita dal 16.04.2015 secondo le tabelle retributive ivi incluse per le ragioni esposte al capo I della esposizione di diritto e, per l'effetto:

A) condannare [REDACTED] in persona del legale rappresentante in carica, a riconoscere al ricorrente il livello contrattuale II del CCNL Multiservizi con decorrenza dal 16 aprile 2015, comprensivo dell'anzianità maturata nel precedente rapporto [REDACTED], con la conseguenziale condanna [REDACTED]

[REDACTED] in persona del legale rappresentante in carica, a corrispondere le differenze retributive (comprensive di 13° e 14° mensilità), pari a € 29.336,71, oltre interessi legali sulla somma rivalutata decorrenti da ciascuna scadenza all'effettivo saldo o la diversa somma che dovesse accertarsi in corso di giudizio;

B) per l'ulteriore effetto, condannare la convenuta, in persona del legale rappresentante in carica, a ricalcolare il TFR spettante al ricorrente, secondo i criteri fissati dall'art. 55 del CCNL Multiservizi, e a corrispondere al medesimo la differenza rispetto a quanto erogato, che ammonta a € 3.358,00 o la diversa somma che dovesse accertarsi in corso di giudizio, con l'aggiunta degli interessi legali sulla somma rivalutata.

C) [REDACTED] in persona del legale rappresentante in carica, a versare all'INPS la differenza dei corrispondenti contributi previdenziali, così accertati, al fine di consentire all'Istituto previdenziale il conseguente ricalcolo del trattamento pensionistico a favore [REDACTED] conforme al riconoscimento di cui al precedente punto B.

II. In via subordinata:

accertare la illegittimità/inefficacia dell'art. 23 del CCNL "Sezione Servizi Fiduciari Dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e di Servizi fiduciari" nella sua paga base tabellare



conglobata, con riferimento al livello D, per violazione dell'art. 36 della Costituzione e, di conseguenza, accertare il diritto del dipendente a fruire del trattamento economico previsto dal CCNL Multiservizi (II livello) per le ragioni esposte al capo II della esposizione di diritto e, per l'effetto:

A) condannare la resistente, [REDACTED] a riconoscere il detto trattamento economico con decorrenza dal 16 aprile 2015, con la sua conseguenziale condanna a corrispondere le differenze retributive (comprehensive di 13° e 14° mensilità), pari a € 29.336,71 o la diversa somma che dovesse accertarsi in corso di giudizio;

B) per l'ulteriore effetto, condannare la convenuta, in persona del legale rappresentante in carica, a ricalcolare gli importi dovuti a titolo di TFR secondo i criteri fissati dall'art. 55 del CCNL Multiservizi, e a corrispondere al medesimo la differenza rispetto a quanto erogato, che ammonta a € 3.358,00 o la diversa somma che dovesse accertarsi in corso di giudizio.

In entrambi i casi con l'aggiunta degli interessi legali sulla somma rivalutata.

C) [REDACTED], in persona del legale rappresentante in carica, a versare all'INPS la differenza dei corrispondenti contributi previdenziali, così accertati, al fine di consentire all'Istituto previdenziale il conseguente ricalcolo del trattamento pensionistico a favore del [REDACTED] conforme al riconoscimento di cui al precedente punto B.

III. In via ulteriormente subordinata:

Accertare il diritto del ricorrente a vedersi riconosciuta l'anzianità di servizio maturata nel precedente appalto e quindi ad essere inquadrato sin dall'aprile 2015 con il livello D del CCNL Servizi Fiduciari e con 6 scatti di anzianità maturati nonché delle voci retributive usate per il calcolo del TFR per le ragioni esposte al capo III dell'esposizione di diritto, dovendosi comprendere il contributo ex art. 24 CCON Servizi fiduciari e, per l'effetto:

A) [REDACTED], in persona del legale rappresentante in carica, a riconoscere il detto inquadramento e correlati scatti di anzianità e maggiorazioni straordinario con decorrenza dal 16 aprile 2015, con la sua conseguenziale condanna di [REDACTED], in persona del legale rappresentante in carica a corrispondere al ricorrente le differenze retributive (comprehensive di 13°), così maturate, e quantificate in complessivi € 10.363,63 o la diversa somma che dovesse accertarsi in corso di giudizio.

B) per l'ulteriore effetto, condannare la convenuta, in persona del legale rappresentante in carica, a ricalcolare gli importi dovuti a titolo di TFR, comprensivo del contributo ex art. 24,



CCNL Servizi Fiduciari e a corrispondere al ricorrente la differenza così ottenuta, pari a € 599,00 o la diversa somma che dovesse accertarsi in corso di giudizio.

In entrambi i casi con l'aggiunta degli interessi legali sulla somma rivalutata.

C) [REDACTED]
[REDACTED] a versare all'INPS la differenza dei corrispondenti contributi previdenziali, così accertati, al fine di consentire all'Istituto previdenziale il conseguente ricalcolo del trattamento pensionistico a favore del Sig. [REDACTED] conforme al riconoscimento di cui al precedente punto B.

Nell'interesse del resistente:

Rigetto dell'avverso ricorso per infondatezza, con vittoria di spese.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 27/05/2021, notificato nei termini di legge [REDACTED] evocava in giudizio la [REDACTED] esponendo:

[...] 1) Dal 26.02.1979 sino al 15.04.2015 l'odierno ricorrente ha svolto lavoro subordinato alle dipendenze di [REDACTED] da ultimo con la qualifica di guardia giurata, livello 4° secondo la nomenclatura prevista dal CCNL "Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari" (docc. 1 e 2).

2) All'epoca, [REDACTED] era affidataria dell'appalto del servizio di vigilanza armata a difesa degli edifici della Regione Autonoma della Sardegna. Da ultimo, la sua retribuzione mensile era pari a € 1.385,66 (€ 1.238,88/173, più € 126,78/173 per scatti di anzianità), per 14 mensilità ai sensi dell'art. 117 CCNL citato, pag. 80 (cfr doc. 1 buste paga), a cui corrispondeva una paga oraria di € 8,009595 (€ 7,276763 + 0,732832).

3) Il detto appalto in favore della cooperativa [REDACTED] cessava nel 2015 poiché RTI [REDACTED] (mandataria) e [REDACTED] [REDACTED] scpa (mandante) si aggiudicavano la nuova gara – disposta dalla RAS – per i servizi di vigilanza armata, portierato, custodia e manutenzione impianti di sicurezza presso gli immobili della Regione Autonoma della Sardegna e lavaggio autoveicoli, lotto 1 - CIG 58259058E3 - Province di Cagliari, Carbonia Iglesias e Medio Campidano e Lotto 2 - CIG 5825959574 - Province di Oristano, Nuoro e Ogliastra.

A seguito di ciò si addivenne al verbale di accordo sindacale del 8.04.2015 con cui le parti – datoriale e sindacale – disciplinavano il passaggio dei lavoratori dalle precedenti affidatarie alla nuova (doc. 3).



4) In particolare, nel detto verbale veniva previsto che 68 guardie particolari giurate (GPG), impiegate da [REDACTED] ed indicate nell'allegato A del verbale, sarebbero transitate in [REDACTED] con decorrenza 16.04.2015, senza soluzione di continuità e nel rispetto delle medesime mansioni (punti b e c dell'accordo 8.04.2015).

5) Invece il ricorrente, che non veniva incluso tra i nominativi di cui all'allegato A, per effetto dello stesso verbale di accordo transitava nei ruoli di [REDACTED] (mandataria della RTI, come detto) come alternativa alla perdita del lavoro ed in ottemperanza degli artt. 24 - 27 CCNL Servizi Fiduciari non con mansione di "guardia particolare giurata" (GPG), bensì con quella di "portiere" (doc. 3).

6) Su questa scorta [REDACTED] comunicava al ricorrente il licenziamento con efficacia 15.04.2015 (doc. 4) e, pertanto, con efficacia dal successivo 16.04.2015 il Sig. [REDACTED] veniva assunto da [REDACTED] con inquadramento "portiere" e con livello F del CCNL "Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari" (doc. 5).

Quest'ultimo livello F è il più basso livello del detto CCNL Servizi Fiduciari¹, in quanto [REDACTED] non riconosceva l'anzianità maturata in [REDACTED] (doc. 27).

7) A seguito del nuovo rapporto di lavoro e conseguente demansionamento, il ricorrente attualmente continua a svolgere gli stessi compiti di vigilanza, sebbene non armata, negli uffici dei palazzi regionali.

8) In sintesi, dopo il cambio di appalto in argomento e del trasferimento di personale conseguente, la situazione stipendiale del ricorrente nell'aprile 2015 diveniva la seguente:
retribuzione oraria lorda = 4,60775; anzianità maturata = 0.

9) Va però detto che, a seguito dell'anzianità successivamente maturata in [REDACTED], il ricorrente è scalato fino al livello D – con scatti intervenuti, rispettivamente, nel maggio 2016 e nel maggio 2017 – e la sua attuale retribuzione oraria ammonta a € 5,46242 lorde, comprensivo dell'ultimo scatto di anzianità di € 0,08670 con decorrenza maggio 2018 ossia € 930 al mese + € 15,00 di scatto di anzianità (doc. 6).

10) Tale trattamento, pari a circa il 30% in meno di altri C.C.N.L. di settore (Servizi di Pulizia e Servizi Integrati / Multiservizi; Terziario, Commercio, Distribuzione servizi; Proprietari di fabbricati), è illegittimo e gravemente pregiudizievole del diritto costituzionale del ricorrente ad una vita libera e dignitosa per le seguenti ragioni.

11) Infine, il ricorrente ha cessato la sua attività di lavoro il 31.07.2018 perché è transitato in pensione.

12) Come si evince dalla nota [REDACTED] del 13.04.2021 che riporta l'ultima busta paga del ricorrente, questa gli ha corrisposto a titolo di TFR (doc. 21):

a) € 2.207,35, a titolo di versamenti al fondo di previdenza complementare a cui aderiva in passato il ricorrente (doc. 20);



b) € 272,87, saldo del fondo di Tesoreria INPS comprensivo della rivalutazione;
Totale = € 2.580,02.

12) Con il presente ricorso il Sig. [REDACTED] intende vedersi riconosciute le differenze retributive così maturate anche con riferimento alla ricostruzione della sua posizione previdenziale onde ottenere un adeguamento del suo attuale trattamento pensionistico (doc. 22).

DIRITTO

I. *Violazione del Disciplinare di gara “procedura aperta per l’affidamento dei servizi di vigilanza armata, portierato, custodia, manutenzione impianti di sicurezza presso gli immobili della Regione Autonoma della Sardegna e lavaggio autoveicoli” lotto 1 - CIG 58259058E3 - Province di Cagliari, Carbonia Iglesias e Medio Campidano” e, segnatamente, dell’art. 7 del suo allegato 7 e dell’art. 118, 6° comma, D.lvo 163/06.*

La procedura di aggiudicazione dell’appalto in argomento era regolata dal Disciplinare in epigrafe.

Come recita la sua introduzione, a pag. 4, ultimo capoverso, “È volontà dell’Amministrazione regionale tutelare e salvaguardare i livelli occupazionali, conformemente alle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva in materia di riassorbimento del personale e in armonia con i principi di libera impresa, tenendo in adeguata considerazione le mutate condizioni del nuovo appalto, del contesto sociale e di mercato in cui si inseriscono. A tal fine, con la partecipazione alla presente procedura l’impresa aggiudicataria si impegna ad effettuare la procedura di cambio d’appalto nel rispetto delle disposizioni riportate all’articolo 7 dell’Allegato 5 Schema di Contratto”.

Il richiamato art. 7, commi 2 - 4 del suo allegato 5 (che poi sarà il contenuto del corrispondente articolo della convenzione tra Regione Autonoma della Sardegna e RTI aggiudicataria) così testualmente recita: “Il Fornitore si obbliga ad applicare, nei confronti dei propri dipendenti occupati nelle attività contrattuali, le condizioni normative e retributive non inferiori a quelle risultanti dai Contratti Collettivi ed Integrativi di Lavoro applicabili alla data di stipula del presente contratto alla categoria e nelle località di svolgimento delle attività, nonché le condizioni risultanti da successive modifiche ed integrazioni. 3. In merito alle procedure di cambio d’appalto, il Fornitore dovrà attenersi alle seguenti disposizioni: per le GPG impiegate nell’appalto, si applicano le disposizioni contenute nel CCNL per dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza privata e servizi fiduciari; per i prestatori, diversi dalle GPG, impiegati nel servizio di custodia-portierato, le parti dovranno applicare le procedure per il cambio d’appalto previste nei relativi Contratti Collettivi.



4. La corretta adozione e applicazione delle disposizioni di cui sopra rappresenta una condizione indispensabile per la stipula del contratto. Pertanto l'accordo raggiunto tra il Fornitore e le Associazioni sindacali costituirà parte integrante del contratto di appalto” (doc. 7).

Quindi, sia il Disciplinare di Gara che la convenzione attuativa non prevedevano esattamente quale CCNL applicare per i rapporti di lavoro instaurati nell'esecuzione dei servizi di portierato, essendovi un solo generico rinvio alla “condizioni normative e retributive non inferiori a quelle risultanti dai Contratti Collettivi ed Integrativi di Lavoro applicabili alla data di stipula del presente contratto alla categoria e nelle località di svolgimento delle attività.”

Per inciso, la disposizione è speculare all'art. 118, 6° comma dell'allora vigente D.lvo 163/06 (ora art. 30 co. 4 D.lvo 50/2016, c.d. Codice degli Appalti) e ciò, come si vedrà di seguito, è circostanza notevole come si tratterà di seguito.

Orbene, è da precisarsi che il precedente appalto di custodia della Regione Autonoma della Sardegna non prevedeva il servizio di portierato ma solo i separati appalti di vigilanza armata e di servizio di custodia dei parcheggi (doc. 8 - nota Presidenza della Giunta Prot. n. 5093/Gab del 22.07.2015 in risposta alla interrogazione n. 350A).

Questi due erano regolati dai seguenti CCNL: Vigilanza armata: CCNL “Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari”; Servizio di custodia dei parcheggi: CCNL “multiservizi” (cfr doc. 8, pag. 4, righe 5-8 e pag. 5).

Dunque, il servizio di custodia – assimilabile al portierato come dimostrato anche dal riassorbimento di tutto il personale ad esso preposto – era disciplinato dal CCNL “Multiservizi”.

Ad ulteriore conferma che il CCNL Multiservizi era il c.d. “contratto leader”, va aggiunto che nel 2015 nel territorio metropolitano di Cagliari il CCNL Multiservizi disciplinava i servizi di portierato negli Enti Pubblici di grandi dimensioni (tra l'altro vigilati dalla RAS), quali: ASL 8 di Cagliari (doc. 9), Azienda Ospedaliera G. Brotzu (doc. 10), nota Sicuritalia 22.02.2018 (doc. 11), etc.

Ne deriva che l'aggiudicataria [REDACTED] avrebbe dovuto rispettare il predetto vincolo del Disciplinare, ripreso dal citato art. 7 della Convenzione e, dunque, applicare, anziché quello Servizi Fiduciari, il detto CCNL Multiservizi al proprio personale addetto ai servizi di portierato.

Sul punto è da richiamare la recentissima Sentenza della Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, n. 10851 del 18.04.2019 (non a caso resa contro [REDACTED] Servizi Fiduciari Soc. Coop), la quale, confermando le precedenti statuizioni di merito, ha accertato l'obbligo di applicare il CCNL. Multiservizi ai rapporti associativi e di lavoro instaurati con i dipendenti addetti ai servizi di portierato presso A.M.T. - Azienda Mobilità e Trasporti di Genova S.p.A. (doc. 12).

Invero, le decisioni sul merito avevano dichiarato l'obbligo di [REDACTED] di adottare il CCNL Multiservizi, il quale stabiliva trattamenti economici minimi più favorevoli, in virtù della



disposizione di cui al D.Lgs. n. 163 del 2006, art. 118, comma 6 (applicabile nel caso di specie per essere la stazione appaltante un'azienda pubblica), prevedendosi, con tale disposizione, l'obbligo di osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti nazionali e territoriali in vigore per il settore e per la zona di riferimento anche da parte dell'affidatario diretto dell'appalto e non da parte del solo subappaltatore. Per l'effetto, emergendo che il CCNL Multiservizi era il contratto collettivo avente maggiore diffusione a livello locale, ne derivava "l'obbligo di corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico non inferiore nel minimo a quello previsto dalla contrattazione collettiva; tale livello minimo doveva essere rispettato non soltanto per la retribuzione tabellare in senso stretto ma anche per le altre voci retributive che concorrono a formare il trattamento economico complessivo".

Tale principio è stato confermato anche dalla quasi coeva Sentenza della Corte di Cassazione, Sez. Lavoro 1.03.2019, n. 6143, la quale, in ordine al CCNL applicabile in ragione del bando di gara prevedente unicamente la mera applicazione di "tutte le norme dei contratti collettivi di lavoro nazionali e locali al momento vigenti ed in vigore nel periodo corrispondente alla durata (...) dell'appalto", ha così sancito "...Logico corollario di quanto precede è che il trattamento economico normativo in vigore per il settore cui si riferisce la prestazione oggetto dell'affidamento da parte dell'ASL di Salerno (attività di portierato resa nell'ambito di un servizio dato in appalto presso il Poliambulatorio Asl quartiere Pastena) si rinviene, ai sensi dell'art. 118, comma 6, cit., nel CCNL Multiservizi e non nel CCNL Portieri e Custodi («contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da proprietari di fabbricati»), relativo ad un settore non sovrapponibile a quello in oggetto." (doc. 13)

Si ricorda che quanto appena esposto è frutto di un percorso ormai definito, come risulta pure dalla Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, nella nota n. 14775 del 26 luglio 2016, ad oggetto: "applicazione CCNL negli appalti pubblici", nello specifico, pagg. 2 e 3 (doc. 14).

Ne consegue che [REDACTED] avrebbe dovuto applicare all'ex Guardia Giurata Bruno Casula – lavoratore da assumersi, anche se non più come GPG2 – il trattamento economico e normativo del CCNL Multiservizi, che, per il livello minimo del ruolo portieri (corrispondente a quello F della Sezione II a lui attribuito da [REDACTED]) è il II livello (pag. 25 e 26 CCNL 30.05.2011 "Multiservizi", profilo 7.33) .

Invece, come detto [REDACTED] applicava al lavoratore il diverso CCNL.

Ciò, come meglio successivamente esposto, ha evidenti ricadute in termini di differente retribuzione (ulteriori € 29.336,71 ad oggi da corrispondersi) e di differenza tra il TFR liquidato e quello che sarebbe spettato (€ 3.358) (doc. 23).



II. Violazione dell'art. 36 Costituzione.

Sotto altro profilo, si osserva che – ad ogni modo – il nuovo trattamento retributivo corrisposto al ricorrente è nettamente inferiore rispetto al minimo necessario per una vita libera e dignitosa ex art. 36 Costituzione.

Del resto, per aver ulteriore conferma dell'inadeguatezza della retribuzione prevista nel detto CCNL Servizi Fiduciari, oltre alla differenza con quanto previsto dal CCNL Multiservizi, si può fare un confronto (anche se i settori sono solo parzialmente sovrapponibili) con il CCNL Intersettoriale Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi, il quale prevedeva nel 2015 per un VI livello profilo B ("Custode") ben € 1.297,98 mensili (pag. 44 e 132, doc. 15).

La questione della compatibilità delle retribuzioni previste dal CCNL "Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari" – Sezione II con l'art. 36 Cost. è già stata affrontata più volte dai Giudici del Lavoro in quanto, in svariate parti d'Italia, numerosi operatori economici avevano vinto appalti di servizi di guardiania e portierato grazie ai forti ribassi permessi loro dall'applicazione del detto CCNL Servizi Fiduciari.

Orbene, è stato più volte accertato che il trattamento economico contenuto nel CCNL "Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari" non soddisfa il precetto costituzionale di cui all'art. 36 e pertanto ne è stata dichiarata l'illegittimità, con conseguente obbligo per l'aggiudicataria di riconoscere al lavoratore un CCNL diverso e più aderente al dato costituzionale.

A tale proposito, è da riferire della recente sentenza "manifesto" n. 1128/2019 del 9.08.19 del Tribunale di Torino, la quale, dichiarando l'illegittimità per violazione dell'art. 36 Cost. del CCNL Servizi Fiduciari, ha affermato – sulla base di una minuziosa comparazione con i CCNL più diffusi nel settore – che gli asseriti aspetti migliorativi del detto CCNL Servizi Fiduciari non

possono certamente compensare la drastica riduzione di retribuzione ("Si tratta tuttavia di aspetti che, sia per la loro portata oggettiva nell'ambito della più ampia regolamentazione del rapporto di lavoro, sia per il fatto di risultare migliorativi soltanto con riferimento ad alcuni dei contratti collettivi utilizzati nel settore (ed in particolare quelli meno frequenti), non appaiono di certo sufficienti a compensare la severa riduzione della retribuzione realizzata rispetto a tutti tali contratti" (doc. 16).

Sempre allo stesso riguardo, sono da citare anche due sentenze emesse dalla Sezione Lavoro del Tribunale di Milano: a) la sentenza 28 dicembre 2017, n. 1885, della Corte d'Appello di Milano, che ha confermato la sentenza n. 1977 del 30.06.2016, con la quale il Giudice del Lavoro di Milano aveva acclarato il diritto del dipendente, addetto alla reception presso un istituto bancario, ad una vita libera e dignitosa, stabilendo la illegittimità del trattamento economico erogatogli dal nuovo affidatario in quanto applicava il famigerato CCNL per "i



lavoratori dipendenti degli Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari”, che prevedeva significative differenze rispetto agli omologhi profili del CCNL Multiservizi applicatogli dalla precedente affidataria (Il livello, come nel caso di specie). Invero, la Corte d'Appello ha ritenuto che «una retribuzione oraria lorda inferiore a € 55 [...] non rispetti il principio di proporzionalità e, ancor più, quello di sufficienza a condurre un'esistenza libera e dignitosa» ai sensi dell'art. 36, Costituzione. E ciò anche se l'importo corrisponde ai parametri minimi fissati dalla contrattazione collettiva, ancorché riferita a organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. In conseguenza di ciò, ha concluso la Corte d'Appello, il giudice può «discostarsi in melius dai parametri collettivi, pur se motivatamente» (doc. 17);

b) la sentenza n. 1613 del 12.06.2018 del Tribunale di Milano sez. lav. che ha riconosciuto l'illegittimità dell'art. 236 del CCNL Sezione Servizi Fiduciari Dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e di Servizi fiduciari per violazione dell'art. 36 Cost. e, per l'effetto, il diritto del dipendente a fruire il trattamento economico previsto dal CCNL Multiservizi per l'omologo livello (doc. 18).

Dunque, per quanto sopra, il ricorrente ha diritto a vedersi applicato, in luogo del trattamento economico illegittimo previsto dal CCNL Servizi Fiduciari, quello previsto dal CCNL Servizi di Pulizia e Servizi Integrati / Multiservizi che meglio soddisfa il detto art. 36 Costituzione, in quanto, venendo applicato nel 2015 per il “portierato” nel territorio metropolitano di Cagliari dagli Enti Pubblici di grandi dimensioni (docc. 9 - 11), dava la corretta misura del “valore di mercato” della detta prestazione.

III. Parimenti i conteggi eseguiti da [REDACTED] sono erronei pure nella quantificazione degli accantonamenti per il calcolo del TFR.

Secondo l'art. 24 del CCNL Servizi Fiduciari, per il calcolo del TFR vanno utilizzate esclusivamente le seguenti voci: stipendio o salario unico nazionale, scatti di anzianità, tredicesima, eventuali superminimi ed assegni ad personam. Dall'esame di tutte le buste paga del ricorrente emerge, invece, come [REDACTED] abbia considerato esclusivamente le voci di retribuzione base, festività soppresse e ferie, dunque con esclusione delle festività non godute, delle festività godute e della copertura economica ai sensi dell'art. 24 CCNL.

Sul diritto di includere quest'ultima voce (incremento ex art. 24 CCNL) nel calcolo del TFR, si è espressamente pronunciato il Tribunale di Milano, Sez. Lavoro, con sentenza 20.03.2018, n. 750 (cfr. pagg. 8 – 9, doc. 19).

III.2. Violazione artt. 24 – 27 Sezione I CCNL “istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari” – servizi fiduciari e art. 5 Sezione II dello stesso CCNL per il mancato riconoscimento dell'anzianità maturata. Vi sono anche ulteriori violazioni del CCNL Servizi Fiduciari da parte di [REDACTED]



Come detto in espositiva, il ricorrente era dipendente di [REDACTED] come guardia giurata e non è potuto transitare senza soluzione di continuità nella nuova affidataria del Servizio con la stessa qualifica, in quanto asseritamente aveva una minore anzianità di servizio rispetto ai suoi colleghi, pur avendo ampiamente soddisfatto il periodo di almeno 6 mesi nell'appalto, previsto da entrambe le sezioni del CCNL (art. 25, 1° comma n. 1, I sezione e art. 4, II Sezione).

Quindi, stante l'obbligo di riassunzione previsto nel Disciplinare di Gara (cfr doc. 7, introduzione, ultimo capoverso, pag. 4) nei limiti della propria organizzazione, la RTI ha provveduto a riassorbire 68 Guardie particolari Giurate (cfr doc. 3).

I restanti lavoratori – tra i quali il ricorrente – sono state tutti (tranne due rinunciatari) riassorbiti nello stesso appalto, sebbene demansionati a portieri, e ciò veniva stabilito nello stesso accordo sindacale del 8.04.2015 (doc. 3).

Ciò comporta che la ricollocazione dell'esponente doveva avvenire senza soluzione di continuità e quindi con il riconoscimento dell'anzianità maturata.

Invero, ciò è quello che prevede l'art. 27, comma 4, I Sezione (applicabile al caso di specie in quanto il ricorrente era pacificamente GPG della uscente affidataria del Servizio), secondo il quale: "Ad essi verranno mantenute l'anzianità convenzionale e gli scatti di anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro nelle misure previste all'art. 111, nel limite massimo del numero di scatti previsti dal CCNL, fermo restando che per il trattamento di fine rapporto si terrà conto esclusivamente dell'effettiva anzianità maturata presso l'Istituto subentrante" (doc. 2, pag. 29).

Si osserva che anche a voler ritenere applicabile per il detto cambio appalto non la Sezione I (di provenienza) ma quella II (di destinazione) del CCNL Servizi Fiduciari7, si giungerebbe ad ogni modo alle medesime conclusioni, ossia che nel passaggio tra il vecchio e il nuovo datore di lavoro, a seguito del cambio di appalto, doveva essere riconosciuta l'anzianità lavorativa maturata con la [REDACTED]

In tal senso, il citato art. 5, 4° comma II Sezione, che disciplina il trasferimento dei lavoratori in caso di cambio nell'appalto è inequivoco: "Ad essi verranno mantenuti l'anzianità convenzionale e gli scatti di anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro, nel limite massimo del numero di scatti previsti dal presente CCNL, fermo restando che per il trattamento di fine rapporto si terrà conto esclusivamente dell'effettiva anzianità maturata presso l'azienda subentrante." (doc. 2, pag. 103).

Invece, al ricorrente non è stata riconosciuta alcuna anzianità pregressa, posto che è stato assunto con il livello di ingresso F e non con quello D a cui avrebbe avuto diritto.

Inoltre, in questo modo il ricorrente non ha potuto nemmeno beneficiare degli scatti di anzianità pregressa, i quali, valutati secondo i valori espressi dall'art. 25 del CCNL Servizi



Fiduciari, corrispondono a € 90,00 al mese (6 scatti x € 15,00 a scatto) sin dalla sua assunzione, avvenuta nel mese di aprile 2015 e fino al 31 luglio 2018.

IV. Riepilogo calcolo retribuzioni e TFR.

Da quanto sopra, ne deriva che il ricorrente abbia maturato una significativa differenza di emolumenti, calcolata da aprile 2015 al 31 luglio 2018, così riassumibile:

A) A seguito della mancata applicazione del CCNL Multiservizi, Il livello, il ricorrente ha maturato, detratto quanto effettivamente ricevuto, una differenza in melius pari a € 29.336,71 lorde.

Su questo importo vanno aggiunti gli interessi legali sulla somma rivalutata decorrenti da ciascuna scadenza all'effettivo saldo.

Inoltre, al ricorrente compete anche la differenza di TFR, ammontanti a € 3.358,00 lordi (importo che comprende solo la ritenuta dello 0,50% per il fondo adeguamento pensioni e da corrispondere all'atto della cessazione del rapporto di lavoro) (doc. 238).

B) Nella subordinata ipotesi che al ricorrente andasse applicato il CCNL Servizi Fiduciari, alla luce di quanto esposto, si può così riassumere il corretto trattamento economico che andava corrisposto sin dal 16.04.2015:

- a) normale retribuzione mensile, livello D = € 930,00;
- b) anzianità maturata: 6 scatti = € 90,00 mensili;9
- c) copertura economica ex art. 24 CCNL = € 20,00 mensili (solo da marzo 2016).
- d) maggiorazioni da straordinario come da CCNL Servizi Fiduciari

Per quanto sopra, il ricorrente ha maturato, detratto quanto effettivamente ricevuto, la correlata differenza a credito rispetto al trattamento ricevuto, calcolata anche riguardo la 13° sin dal 16.04.2015, che ammonta a complessivi

€ 10.363,63.

Su questo importo vanno aggiunti gli interessi legali sulla somma rivalutata decorrenti da ciascuna scadenza all'effettivo saldo.

Invece, il TFR andava calcolato con tutti i seguenti parametri:

- a) retribuzione base;
- b) festività sopresse;
- c) ferie;
- d) festività non godute;
- e) festività goduta;
- f) copertura economica art. 24 CCNL.

Per quanto sopra, al ricorrente compete anche la differenza di TFR calcolato mediante l'utilizzo dei corretti parametri sopraesposti, che ammonta a € 599,00, ovviamente con



l'aggiunta degli interessi legali sulla somma rivalutata decorrenti da ciascuna scadenza all'effettivo saldo (doc. 24). [...]

Concludeva come riportato in epigrafe.

Con memoria difensiva depositata in data 12 gennaio 2022 la [REDACTED] si costituiva in giudizio, chiedendo il rigetto del ricorso.

Contestava la ricostruzione dei fatti proposta dal [REDACTED], osservando che, come più ampiamente illustrato nella memoria difensiva, l'assunzione del ricorrente non era avvenuta a seguito del cambio di appalto, atteso che quest'ultimo aveva per oggetto un monte ore annuo di servizio inferiore a quello oggetto dell'appalto precedente, e per tali ragioni la Cooperativa resistente, subentrante all'appalto, si impegnava alla assunzione, dal precedente appaltatore, di sole 68 guardie particolari giurate rispetto alle 142 impegnate dalla [REDACTED]; 68 GPG tra le quali non figurava l'odierno ricorrente, licenziato dal precedente datore di lavoro e successivamente assunto, con mansioni di custodia e portierato, con contratto del 16 aprile 2015, nel quale veniva peraltro concordato l'applicazione del CCNL Servizi fiduciari.

Ne consegue che non potevano trovare applicazione, nei confronti del ricorrente, le garanzie invocate in ricorso in merito alla conservazione della anzianità di servizio e del trattamento economico precedente, essendo, come già detto, l'assunzione del [REDACTED] avvenuta al di fuori della procedura di cambio appalto.

Ribadiva la corretta applicazione del CCNL Servizi fiduciari, sia in ragione delle mansioni espletate dal ricorrente, sia del fatto che la retribuzione dal medesimo prevista doveva essere ritenuta conforme ai parametri di cui all'articolo 36 della Costituzione, confermando inoltre la corretta determinazione del trattamento di fine rapporto.

La causa veniva istruita mediante produzioni documentali, avendo il giudice ritenuto superflue le prove orali dedotti sulle mansioni svolte dal ricorrente.

All'udienza del 17/02/2023, all'esito della discussione della causa, il Tribunale pronunciava la presente sentenza, contestualmente motivata, che veniva immediatamente depositata in via telematica.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso deve essere rigettato in quanto infondato per le seguenti ragioni.



Le difese proposte dal [REDACTED] assumono che la sua assunzione, ad opera della cooperativa resistente, sia avvenuta in occasione del cambio di appalto descritto in ricorso, lamentando conseguentemente la violazione delle garanzie previste dalla normativa di gara in merito alla salvaguardia del trattamento economico dei dipendenti ceduti all'appaltatore subentrato.

L'assunto risulta tuttavia infondato per le ragioni che seguono.

Come ampiamente chiarito nel verbale di accordo sindacale dell'8 aprile 2015, oltre che nella ulteriore documentazione prodotta agli atti, il 2 marzo 2015 la società [REDACTED] precedente datore di lavoro del ricorrente, avviava la procedura per il cambio appalto dei servizi di vigilanza prestati a favore della Regione Autonoma della Sardegna, a seguito dell'aggiudicazione del servizio da parte della cooperativa odierna resistente.

Nel verbale si dava atto che il monte ore annuo complessivo dei servizi di Vigilanza previsti dal capitolato di appalto presso i siti della Regione Autonoma Sardegna per i lotti 1 e 2 era pari a 157.515 ore, di cui 148.290 per la Provincia di Cagliari, 4845 per la Provincia di Oristano e 4380 per la provincia di Nuoro, e che per la copertura del servizio sarebbero stati impiegati 68 lavoratori provenienti dalla [REDACTED], individuati sulla base dei criteri dettati dall'articolo 25 CCNL, e tra i quali non era compreso il ricorrente.

Il verbale di accordo sindacale, sorvolando sugli ulteriori profili non rilevanti nel presente giudizio, precisava al punto H che *in considerazione di quanto sopra ed a seguito della sottoscrizione del presente accordo le parti unanimemente concordano che i contratti di lavoro in essere con le società uscenti dovranno a tutti gli effetti intendersi risulti consensualmente, senza diritto al preavviso contrattuale, a far data dal 15 aprile 2015 che dovrà a tutti gli effetti essere considerato quale ultimo giorno di occupazione presso le medesime società uscenti ed alla successiva data 16 aprile 2015 decorreranno le nuove assunzioni con le società subentrante, salve eventuali proroghe che dovranno essere formalmente preventivamente comunicate dalla stazione appaltante qualora ciò si renda necessario.*

È pertanto importante rilevare che, non essendo il ricorrente compreso nell'elenco dei 68 nominativi destinati ad essere assunti dalla [REDACTED] con mansioni di guardie particolari giurate nel servizio oggetto di appalto, l'assunzione del [REDACTED] da parte della resistente è avvenuta al di fuori della predetta procedura, con conseguente inapplicabilità delle disposizioni normative e pattizie richiamate in ricorso, nonché dei precedenti giurisprudenziali invocati; tali argomenti sarebbero certamente rilevanti nei confronti dei lavoratori interessati al cambio di appalto, ma non possono trovare alcuna applicazione nei confronti dell'odierno ricorrente, il cui rapporto di lavoro è cessato, come detto, in data 15 aprile 2015, mentre la sua successiva assunzione con il contratto del 16 aprile 2015 è frutto di libera scelta della società resistente, e



non ha nulla a che vedere con il cambio di appalto sopra menzionato, il quale, come chiarito tanto dalle difese della resistente che dal tenore del citato accordo sindacale, non poteva trovare applicazione confronti di tutti i dipendenti della [REDACTED], ma soltanto di una frazione degli stessi, in ragione della riduzione del monte ore di servizio previsto dal nuovo appalto, che rendeva impossibile il totale utilizzo del personale in servizio presso il precedente appaltatore da parte del subentrante, con conseguente applicabilità di quanto previsto dall'articolo 27 comma 2 CCNL.

La [REDACTED] ha pertanto assunto il [REDACTED] in data 16 aprile 2015, non già perché obbligata dal cambio appalto, bensì in ragione delle sue esigenze operative, in base alle quali ben avrebbe potuto assumere altro soggetto, atteso che gli obblighi di conservazione della anzianità di servizio e del trattamento economico precedentemente goduto dai dipendenti di [REDACTED] si applicano soltanto nei confronti dei 68 lavoratori effettivamente interessati al subentro nell'appalto.

Ne consegue che, trattandosi di nuova assunzione, la resistente non era in alcun modo tenuta a riconoscere al [REDACTED] la pregressa anzianità di servizio, la conservazione del trattamento economico precedentemente goduto, e tantomeno l'applicazione del CCNL multiservizi in luogo del CCNL servizi fiduciari, atteso che l'applicazione di quest'ultimo è stata oggetto di espressa pattuizione nel contratto di assunzione (punto 6 del contratto del 16 aprile 2015).

Privi di pregio risultano inoltre i richiami all'articolo 118 del Codice degli appalti, per le ragioni appena illustrate.

Sebbene la difesa della resistente si dilunghi nell'argomentare che l'applicazione di un qualsivoglia contratto collettivo sia idonea a determinare il rispetto del parametro della retribuzione minima sufficiente prescritto dall'articolo 36 della Costituzione, osserva il giudice trattarsi di considerazione del tutto ovvia, atteso che i contratti collettivi vengono stipulati a seguito di accordo tra associazioni datoriali e sindacali, e i minimali retributivi previsti da una qualunque contrattazione collettiva sono, per pacifica giurisprudenza, utilizzabili ai fini della determinazione della retribuzione minima compatibile con l'articolo 36 della Costituzione.

D'altra parte l'articolo 7, comma 4, del decreto-legge n. 248 del 2007, convertito in legge n. 31 del 2008, prevede, nella determinazione del compenso spettante ai soci lavoratori di cooperative, nell'ipotesi in cui vi siano più contratti collettivi regolamenti la materia, l'applicazione non del CCNL che prevede il miglior trattamento economico, bensì di quello stipulato dalle associazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, come sono, pacificamente, quelle che hanno stipulato il CCNL Servizi Fiduciari.

In altri termini, non soltanto il ricorrente non ha alcun diritto al riconoscimento del trattamento economico e della anzianità retributiva maturata presso [REDACTED] ma



tantomeno alla applicazione del CCNL Multiservizi in luogo di quello Servizi Fiduciari, peraltro del tutto adeguato alle mansioni concretamente svolte, atteso che quest'ultimo CCNL si riferisce a **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.**

Il fatto che il primo contratto collettivo preveda un trattamento economico migliore non costituisce certamente argomento idoneo a legittimare l'applicazione coattiva al contratto di lavoro del ricorrente, non avendo il lavoratore diritto all'applicazione del CCNL economicamente più vantaggioso, in luogo di quello concordato in sede di assunzione, o comunque applicato nell'azienda.

Corollario delle considerazioni pregresse è rappresentato dalla corretta determinazione del TFR corrisposto al ricorrente all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, che è stato infatti calcolato sulla base delle disposizioni dell'articolo 28 CCNL servizi fiduciari, a norma del quale il trattamento di fine rapporto viene determinato sulla base di: Stipendio o salario unico nazionale; Scatti di anzianità; Tredicesima; Eventuali superminimi ed assegni "ad personam".

Del tutto prive di pregio sono pertanto le richieste del [REDACTED] di includere, tra le voci utili ai fini della determinazione della liquidazione, le festività soppresse, quelle godute e non godute, le ferie e la copertura economica.

Il ricorso viene pertanto rigettato, anche nelle domande subordinate gradualmente proposte.

[REDACTED] viene infine condannato al pagamento delle spese processuali, liquidate ai sensi dell'articolo 13, comma 6°, della legge 31 dicembre 2012 n° 247, degli articoli 1, 4 e 28 del Decreto ministeriale 10 marzo 2014 n° 55 e delle tabelle ad esso allegate, con le modifiche introdotte dal Decreto ministeriale 13 agosto 2022 n. 147, nei seguenti termini:

valore controversia:	euro 29.336,71
scaglione di riferimento:	da euro 26.001 a 52.000 (causa di lavoro)
a) onorari per la fase di studio:	euro 3.000
b) onorari per la fase introduttiva:	euro 1.000
c) onorari per la fase istruttoria:	euro 1.000
d) onorari per la fase decisoria:	euro 2.500
TOTALE	euro 7.500

oltre rimborso forfettario 15%, CPA e IVA come per legge.

PER QUESTI MOTIVI

IL GIUDICE
Dott. Salvatore Carboni



Il Tribunale di Oristano in composizione monocratica in funzione di Giudice del lavoro, visto l'art. 429 CPC:

- rigetta il ricorso proposto da [REDACTED];
- condanna [REDACTED] al pagamento delle spese processuali, che liquida, nei termini precisati in motivazione, in euro 7,500 per onorari, oltre rimborso forfettario 15%, CPA e IVA come per legge.

Così deciso in Oristano, addì 17/02/2023

Il Giudice
dott. Salvatore Carboni

