

N. 5433 /2022 R.G.L.



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE DI MILANO**

SEZIONE LAVORO

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della  
dott.ssa Julie Martini, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella controversia di primo grado promossa

da

avv.ti e rappresentati e difesi dagli  
quali in Milano e presso lo studio dei  
hanno eletto domicilio come da procura in atti

- RICORRENTI -

**contro**

- RESISTENTE CONTUMACE -

**Oggetto: retribuzione**

All'udienza di discussione il procuratore di parte ricorrente concludeva come in atti.

\*

**RAGIONI IN FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato telematicamente in data 20.6.2022,  
e - premesso di essere  
dipendenti di , con rapporto di lavoro *full time*, orario di lavoro  
6+1+1, mansioni di guardie particolari giurate, inquadramento nel IV livello CCNL  
Vigilanza Privata e nel V livello e di svolgere il servizio in  
Milano e provincia, alle dipendenze del - hanno agito





nei confronti di della datrice di lavoro al fine di ottenere l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

“ accertare:

- il diritto dei ricorrenti sig.ri \_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ , a decorrere dal 1 marzo 2016, a veder ricompresa la voce “Cop. Ec. Art. 109 CCNL” indicata in ciascuna busta paga (pari a € 20,00 mensili per il IV livello; € 14,29 per il VI livello; € 18,86 per il V livello) negli elementi fissi della retribuzione normale mensile;

- la retribuzione e le indennità dovute ai ricorrenti per lavoro straordinario, festivo, prestato in giorno di riposo e/o di permesso, in applicazione di quanto previsto dal CCNL Vigilanza Privata e dal Contratto Integrativo Provinciale applicati al rapporto, secondo i criteri illustrati nel presente ricorso;

- il diritto dei ricorrenti ex art. 116 CCNL di vedere remunerate le ore qualificate come lavoro straordinario e festivo, prestate anche nel giorno di riposo e/o permesso (anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 7 e 8 CIP), sulla base delle ore effettivamente prestate e sul presupposto che a tali fini un giorno di retribuzione (1/26) corrisponde a n. 6,653846 ore di lavoro effettivo e non a 7,25 ore;

- il diritto del sig. \_\_\_\_\_ a percepire anche per l'anno 2020 il premio di risultato ex art. 20 CIP per le ragioni di cui in ricorso, nella misura complessiva di € 700,00 o nella diversa ritenuta di giustizia;

- le differenze retributive dovute ai ricorrenti per tutti i titoli illustrati in ricorso; condannare \_\_\_\_\_ , in persona del legale rappresentante pro tempore, a pagare ai ricorrenti le differenze retributive per tutti i titoli illustrati in ricorso, pari alle somme complessive lorde indicate nella tabella che segue, oltre interessi e rivalutazione monetaria da ogni scadenza al saldo, o le diverse somme anche superiori ritenute di giustizia in esito a istruttoria;

• Euro 2.763,13

• Euro 585,95

• Euro 3.233,89

• Euro 819,55” con vittoria delle spese di lite da distrarsi in favore del procuratore antistatario.





Gli importi richiesti dal ricorrente trovano il loro titolo nella pretesa errata qualificazione della voce “AFAC Vigilanza”, nella errata remunerazione del lavoro straordinario e festivo, nonché nella errata remunerazione del lavoro prestato in giorno di riposo e di permesso, nonché per il solo ricorrente nella omessa corresponsione del premio di risultato 2020 ai sensi dell’art. 20 CIP.

, seppur regolarmente citata in giudizio, non si è costituita rimanendo contumace.

Il Giudice, ritenuta la causa di natura documentale, ha fissato per discussione l’udienza del 26.1.2023 all’esito della quale la causa è stata decisa come da dispositivo, indicando in sessanta giorni il termine per il deposito della motivazione.

\*

Il ricorso è meritevole di accoglimento per le ragioni di seguito esposte.

**La voce richiesta a titolo di A.F.A.C. Vigilanza.**

I ricorrenti chiedono il riconoscimento della voce a titolo di AFAC, la quale consiste nel c.d. “acconto per futuri aumenti contrattuali” che la datrice di lavoro ha inserito, dal marzo 2016, tra le voci variabili della retribuzione.

I ricorrenti lamentano che l’emolumento vada incluso tra gli elementi “fissi” della retribuzione stessa. La doglianza è fondata.

Sul punto, lo scrivente giudice richiama anche ai sensi dell’art. 118 disp. Att. c.p.c., condividendone integralmente le argomentazioni, la precedente pronuncia di questo Tribunale che su analoga questione ha osservato:

*“In diritto, occorre preliminarmente richiamare il dettato dell’art. 109 del C.C.N.L. Vigilanza Privata 2013/15, rubricato “Copertura economica”, secondo cui “le parti, al fine di evitare gli effetti distorsivi derivanti dall’eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo, così come verificatosi in occasione del presente rinnovo e garantire una adeguata continuità nella dinamica dei trattamenti salariali, concordando che gli Istituti erogheranno con decorrenza 1° marzo 2016, a tutti i dipendenti una copertura economica di Euro 20 mensili da riferirsi ad un dipendente inquadrato al IV livello, da riparametrarsi per ulteriori livelli secondo i parametri convenzionali di cui sotto, anche a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali. Gli importi erogati a detto titolo, saranno assorbiti dai futuri incrementi retributivi”. A sua volta, ai sensi dell’art. 106, rubricato “Salario unico nazionale (Paga base tabellare conglobata)”, dispone che “il salario unico nazionale comprensivo*







*dell'indennità di vacanza contrattuale, dell'indennità di contingenza di cui alla Legge 26 febbraio 1986, n. 38, modificata dalla Legge 13 luglio 1990, n. 191 e dell'elemento distinto della retribuzione prevista dall'accordo 31 luglio 1992 (paga base tabellare conglobata) collegato ai livelli della classificazione del personale, da valere su tutto il territorio italiano, sarà il seguente (...)*".

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

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

*In particolare, "Poste tali disposizioni, secondo le domande di parte ricorrente, come precisate nell'udienza del 12/9/18, occorre verificare se l'emolumento di cui all'articolo 109 cit. rientri nella "retribuzione normale", ossia, detto in altri termini, la natura pienamente retributiva di tale voce, per la quale, viceversa, la convenuta ritiene che si debba richiamare una qualificazione solo di tipo indennitario.*

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

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

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





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

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

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

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

*(...).*

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

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







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

*In tal senso, è da rilevare che, diversamente da altri casi, le parti collettive non hanno rinviato alla futura contrattazione, in questa ipotesi, la definizione della natura di tale voce (cfr. Cass. Sentenza n. 14595 del 2014) e della possibile incidenza sui singoli istituti, ma l'hanno già disciplinata nello stesso C.C.N.L. in esame, nel senso appena esposto (V. Tribunale di Milano sentenza n. 2886/2019, est. De Carlo) (Tribunale di Milano Sezione Lavoro, Giudice dott. Di Leo, sentenza n. 2238/2018; nello stesso senso anche Tribunale di Milano Sezione Lavoro, Giudice dott.ssa Porcelli, sentenza n. 2283/2019; Tribunale di Milano Sezione Lavoro, Giudice dott. Lombardi, sentenza n. 2262/2019; Tribunale di Milano Sezione Lavoro, Giudice dott. Perillo, sentenza n. 2250/2018).*

Ciò premesso, l'AFAC deve essere incluso tra gli elementi "fissi" della retribuzione con l'effetto che va accolta la richiesta dei lavoratori che hanno domandato le conseguenti differenze retributive derivanti dalla incidenza sugli istituti differiti di tale mancata inclusione.

I conteggi appaiono poi correttamente redatti sulla base delle buste paga in atti. Né la datrice di lavoro, rimasta contumace, li ha specificatamente contestati.

\*

#### **Sulla remunerazione del lavoro straordinario.**

I ricorrenti lamentano poi l'erronea remunerazione per le ore di lavoro straordinario.

Anche tale doglianza è meritevole di accoglimento.

L'art. 116 CCNL Vigilanza Privata disciplina il trattamento retributivo delle ore di lavoro straordinario e/o festivo e prevede in particolare che *"Le maggiorazioni per lavoro festivo e lavoro straordinario si calcolano sulla quota giornaliera od oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105..."* (v. doc. 2 ric.).

È documentale che fino a tutto il 2016, l'Azienda remunerava lo straordinario "a ore", ricavando dalle timbrature il numero di ore di straordinario prestate nel mese (precedente) e moltiplicandole per la paga oraria maggiorata del 30% (in caso di straordinario diurno).





Dal 2017, l'Azienda ha cambiato metodo di pagamento dello straordinario che viene remunerato "a giorni".

I ricorrenti eccepiscono che le concrete modalità di calcolo adottate da \_\_\_\_\_, non gli consentono di ricevere una retribuzione proporzionata alla quantità di lavoro svolto.

In particolare, \_\_\_\_\_ trasforma 7,25 ore di lavoro straordinario in 1 giorno di retribuzione (nella misura di 1/26 della retribuzione mensile). Secondo la prospettazione dei ricorrenti, tale conversione è errata.

Ciò in quanto, a livello meramente contabile, ai fini della determinazione convenzionale della paga oraria e giornaliera, 1 giorno di retribuzione non corrisponde a 7,25 ore di lavoro ma a 6,653846 ore di lavoro (cfr. art. 115 CCNL Vigilanza Privata, doc. 2, pag. 77).

Ed invero, per determinare la paga oraria il divisore convenzionale è 173, mentre per determinare la paga giornaliera il divisore convenzionale è 26. Pertanto, 1 giorno di retribuzione corrisponde a  $6,653846 \text{ ore} = 173 : 26$ .

Parte ricorrente ha quindi dimostrato che il criterio applicato dall'azienda determina il pagamento dello stesso straordinario prestato in misura inferiore rispetto al criterio ritenuto corretto dai lavoratori e applicato sino al 2016 (v. ricorso pag. 7).

Sul punto, la Corte di Appello di Milano, con pronuncia n. 1152/2021 pubbl. il 22/11/2021, che si richiama anche *ex art. 118 disp. Att. C.p.c.*, condividendone le argomentazioni, ha affermato:

*“Appare allora al Collegio più corretta la soluzione proposta dall'appellante, rispetto a quella fatta propria dal Tribunale, perché questa si basa comunque su una proporzione implicitamente prevista dal contratto collettivo ovvero 173 ore e 26 giorni mensili, mentre la soluzione individuata dalla società arriva a quantificare una “giornata tipo effettiva di lavoro straordinario” che obiettivamente non trova appiglio in alcuna norma contrattuale né appare aderente alla volontà delle parti sociali. Si osserva inoltre che, qualora i contraenti collettivi avessero inteso effettivamente conferire al datore di lavoro una scelta sostanziale nel calcolo della maggiorazione per lo straordinario, si da ottenere -in pratica- un importo minore (e quindi sfavorevole per il lavoratore) calcolando tale maggiorazione su base giornaliera anziché oraria, avrebbero espresso tale volontà in termini più espliciti e circostanziati, mentre l'art. 116 si limita a prevedere “le maggiorazioni per lavoro*







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

Applicando tali principi al caso di specie e non essendovi contestazione sul *quantum* in ragione della contumacia della società, la domanda dei ricorrenti va accolta e i relativi importi vanno maggiorati di rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dovuto al saldo.

\*

#### **Sulla remunerazione dell'orario festivo.**

I ricorrenti lamentano altresì la errata remunerazione dell'orario festivo.

Anche questa doglianza è fondata.

La regola per remunerare il lavoro festivo è contenuta anch'essa (come per il lavoro straordinario) nell'art. 116 CCNL Vigilanza (doc. 2 ric., pag. 77), il quale dispone che *"Le maggiorazioni per lavoro festivo ...si calcolano sulla quota giornaliera od oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105, con le seguenti percentuali:*

*...a) 35% per le ore di lavoro normale – nei limiti dell'orario giornaliero contrattuale – prestate nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali..."*

Anche in questo caso, è documentale che la convenuta remunera il lavoro ordinario festivo "a giorni" e non "a ore". Pertanto, a 7,25 ore di lavoro in festività la società fa corrispondere 1 giorno di lavoro.

I ricorrenti hanno dedotto che, anche in tal caso, l'operazione di conversione operata dalla convenuta è errata dovendosi utilizzare, ai fini della corretta individuazione delle ore giornaliere, il divisore di 26 giorni e di 173 ore mensili.









L'art. 8 del Contratto Integrativo Provinciale dispone che: *“Nel caso eccezionale in cui il lavoratore presti la sua opera per un numero di giorni consecutivi superiore a 6 (sei) rispetto a quanto previsto dal CCNL e non avvenga di fatto il recupero, oltre alla normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 CCNL, egli avrà diritto alla retribuzione per le ore effettivamente prestate maggiorate della percentuale prevista dal CCNL per lavoro straordinario festivo, di cui all'art. 116 punto e) [=maggiorazione del 40%, ndr] e a titolo di risarcimento danni, ad una ulteriore maggiorazione del 65% di una quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'art. 105.”*

Pertanto, secondo la norma contrattuale, nel caso in cui il prestatore lavori in 1 giorno di riposo e di fatto non lo recuperi, avrà diritto alla normale retribuzione mensile (26/26 di retribuzione), alla remunerazione delle ore di lavoro prestate nel giorno dell'omesso riposo con la maggiorazione dello straordinario festivo che è pari al 40% e ad un risarcimento del danno liquidato in maniera forfettaria in una somma pari al 65% della retribuzione giornaliera.

I ricorrenti hanno allegato che \_\_\_\_\_ riconosce e remunera il lavoro prestatato nel giorno di riposo, ma non nella misura corretta.

In particolare, il “riposo lavorato” è riconosciuto nei prospetti allegati a ciascuna busta paga alla sigla “RIPL”.

Secondo la prospettazione dei ricorrenti, Sicuritalia commette un errore analogo a quello commesso con le voci precedenti: a fronte della chiarezza del testo contrattuale (*“...oltre alla normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 CCNL, egli avrà diritto alla retribuzione per le ore effettivamente prestate maggiorate della percentuale prevista dal CCNL per lavoro straordinario festivo, di cui all'art. 116 punto e) [=maggiorazione del 40%, ndr]”*), la Società non remunererebbe il numero di ore di lavoro effettivamente prestatato con la maggiorazione del 40% ma le prime 7,25 ore di lavoro in riposo con 1/26 di retribuzione (alla voce “straordin. riposo 40%”).

I ricorrenti hanno dimostrato il loro assunto prendendo a riferimento la busta paga della sig.ra \_\_\_\_\_ di novembre 2017, remunerativa degli elementi variabili di ottobre (doc. 7), la \_\_\_\_\_ ha prestatato servizio in data 15/10/2017 e 23/10/2017 (giorni di riposo, RIPL) per 16,50 ore complessive (=9+7,50). L'Azienda, in luogo delle remunerazione di 16,50 ore di retribuzione oraria, con la maggiorazione del 40% ha corrisposto 2,27 giorni di retribuzione maggiorato del 40% (voci “straordin.







riposo 40%” e “straordinario 40%) e per un totale di 166,72 ore =19,83 + 146,89), inferiore di circa 15 euro rispetto al dovuto.

Anche in questo caso, pertanto, l'azienda ha calcolato erroneamente il dovuto, utilizzando quale parametro e paga giornaliera 1/26 di retribuzione e non la remunerazione effettiva per 7,25 ore di lavoro prestato.

Anche con riferimento ai riposi, pertanto, spettano ai lavoratori gli importi richiesti.

\*

### **Sul premio di risultato 2020 ex art. 20 del CIP per il ricorrente**

In ultimo, il solo ricorrente lamenta l'omessa corresponsione del premio di risultato 2020, che è stato invece versato dalla società ai sig.ri

e , il cui rapporto è cessato in data 31/03/21, per i giorni di presenza/assenza dal lavoro nell'anno 2020.

Il lamenta di non aver ricevuto alcunché nonostante anche lui avesse maturato il diritto a tale emolumento nel 2021.

La doglianza è fondata.

Deve osservarsi che il premio di risultato annuale è disciplinato dall'art. 20 Contratto Integrativo Provinciale di categoria (doc. 4, pag. 17), il quale dispone che tale premio è composto: da una parte fissa (Quota A, pari ad € 180,00) e da una parte variabile (Quota B) e che lo stesso va pagato nel mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione.

Il ricorrente ha dedotto che ha sempre riconosciuto tale premio a tutti i suoi dipendenti, ogni anno, senza soluzione di continuità sin dai primi anni 2000.

Segnatamente al sig. , ha corrisposto il premio ogni anno del rapporto ad eccezione che per l'anno 2020, in quanto il rapporto del ricorrente sarebbe cessato il 28/02/21 e, quindi, a marzo 2021 il lavoratore non era più in forze per ricevere l'emolumento.

Tuttavia, tale circostanza, a detta del ricorrente, non integra una motivazione idonea a giustificare l'omessa corresponsione del premio, anche contraria alla *ratio* dell'istituto e ad un'interpretazione sistematica delle norme.

Lo scrivente giudice condivide quanto dedotto dal ricorrente.

In particolare, deve rilevarsi che la Quota A del Premio è pari alla somma annua lorda di € 180,00 e viene pagata “*in ragione di una media settoriale di assenteismo, con riferimento ad ogni anno di competenza, inferiore o pari al 12% calcolato sulla base*





delle giornate di lavoro contrattualmente previste” (doc. 4, pag. 18). La maturazione della Quota A dà diritto poi anche all’eventuale ulteriore Quota B. La condizione richiesta per la maturazione della Quota A si è avverata tutti gli anni del dedotto rapporto di lavoro (2020 compreso) e gli Istituti di Vigilanza che applicano il CIP hanno erogato il premio di risultato ai loro dipendenti.

Anche ha erogato ai suoi dipendenti il premio per l’anno 2020, come risulta peraltro dalle buste paga dei colleghi del ricorrente (doc. 35 ric.).

Deve ritenersi che la condizione per il riconoscimento della Quota A del premio si è sempre verificata in passato, come risulta dalle buste paga del ricorrente, il quale ogni anno ha percepito quantomeno tale Quota del premio (doc. 36 ric.).

Con riferimento alla Quota B del Premio la stessa è dovuta invece “*ai soli lavoratori che, sulla base del sistema di distribuzione dell’orario di lavoro in essere nella propria azienda, avranno lavorato per un numero annuo di giornate di lavoro normale contrattualmente previste pari o superiori*” a 221 fino a 250 (valore previsto per un lavoratore che, come il ricorrente, osserva un orario di lavoro “6+1+1”). Il valore di 250 è individuato dalle parti sociali per il sistema 6+1+1 quale “*numero teorico di giornate di lavoro annualmente lavorabili*”, quindi al netto di riposi, ferie, permessi. Le ragioni di ciascun giorno di assenza sono espressamente riconosciute in ciascuna busta paga, così come il numero di giorni lavorati. Per calcolare il numero di giorni lavorati ciascun mese dal sig. è quindi sufficiente recuperare quanto riconosciuto da nei prospetti paga da febbraio 2020 a gennaio 2021 (che riportano le variabili dei mesi precedenti e quindi da gennaio a dicembre 2020, alla voce “GG. LAV.”).

È documentale, quindi, che nell’anno 2020 (doc. 37 ric.) il sig. abbia prestato servizio quantomeno per 258 giorni, come meglio dettagliato al cap. 39.1 del ricorso e come dimostrano le buste paga prodotte in atti.

È quindi dimostrato che il abbia prestato servizio per l’integrale durata dell’anno 2020 e abbia conseguito l’obiettivo massimo, lavorando peraltro un numero di giorni (258) superiore rispetto alla soglia massima fissata dalle parti sociali (250).

Si aggiunga che per espressa previsione del CIP la finalità del premio di risultato di cui all’art. 20 è la seguente: “*Il premio di risultato determinato è emolumento strettamente finalizzato e collegato agli obiettivi di miglioramento della produttività,*







*qualità e competitività aziendali e con caratteristiche di incertezza della corresponsione e dell'ammontare per tutte le sue componenti.*

*La presenza al lavoro, quale parametro ai fini della determinazione del premio di risultato, rispecchia tali obiettivi e caratteristiche, atteso che in un settore che opera anche in regime di appalto la presenza al lavoro è direttamente influente sui risultati economici aziendali, incidendo su produttività, qualità e competitività.” (art. 20, doc. 4, pagg. 20-21)*

Considerato che il premio ha proprio la funzione di remunerare l'assiduità al lavoro del singolo lavoratore durante l'anno civile (dal 1° gennaio al 31 dicembre) deve ritenersi che il ricorrente ne abbia certamente diritto e pure nel suo ammontare più significativo (Quota B che può arrivare fino 520 euro annui come nel caso di specie).

Sul *quantum* i conteggi formulati dal ricorrente appaiono corretti e conformi al CIP.

Infatti, l'art. 20 CIP prevede che l'ammontare della parte variabile del premio (Quota B) sia calcolato secondo la seguente tabella, valida per il sistema 6+1+1: Da 221 e fino a 230 € 14,00 (/00) giornalieri e Da 231e fino a 250 € 19,00 (/00) giornalieri; il

ha pertanto diritto a tante quote giornaliere di premio quanti sono i giorni convenzionalmente lavorati superiori a 220 giorni (la quota giornaliera sarà di € 14,00 per ogni giorno lavorato dal giorno n. 221 al n. 230 e di € 19,00 per ogni eventuale giorno lavorato dal giorno n. 231 al n. 250), con l'effetto che lo stesso per l'anno 2020 ha diritto al pagamento della somma di € 180,00 a titolo di Quota A del premio; della somma complessiva di € 520,00 a titolo di Quota B del premio secondo i conteggi specificamente indicati ai capitoli 42.1 e 42.2 del ricorso con il riconoscimento del premio in favore del lavoratore per l'anno 2020 nella misura complessiva di € 700,00.

\*

In conclusione, il ricorso deve essere interamente accolto con conseguente condanna della convenuta a corrispondere ai lavoratori le somme ingiunte maggiorate di rivalutazione e interessi legali dal dovuto al saldo ex art. 429 comma 3 c.p.c.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo tenuto conto del valore della controversia della sua complessità e dell'attività in concreto svolta, con distrazione delle stesse in favore del procuratore antistatario ex art. 93 c.p.c.

**P.Q.M.**





Il Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria ed ulteriore istanza, domanda ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

**accerta** il diritto dei ricorrenti a veder ricompresa la voce “Cop. Ec. Art. 109 CCNL” indicata in ciascuna busta paga (pari a € 20,00 mensili per il IV livello; € 14,29 per il VI livello; € 18,86 per il V livello) negli elementi fissi della retribuzione normale mensile, con decorrenza dal marzo 2016;

**condanna** a pagare ai ricorrenti i seguenti importi, maggiorati di interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo:

Euro 2.763,13

. Euro 585,95

Euro 3.233,89

. Euro 819,55

**condanna** a rimborsare alla parte ricorrente le spese di lite, che si liquidano in € 2.100,00 oltre i.v.a., c.p.a. e 15 % per spese generali, da distrarsi in favore del procuratore dichiaratosi antistatario *ex art. 93 c.p.c.*

Indica in sessanta giorni il termine per il deposito della motivazione.

Così deciso in Milano, il 26 gennaio 2023.

Il giudice del lavoro

Julie Martini

