

Nessuno si costituiva per il convenuto dichiarata contumace.

All'udienza del 30 gennaio 2023, omessa ogni attività istruttoria, la causa veniva immediatamente posta in decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Quanto alla domanda di [redacted] (concernente la voce retributiva denominata "Afac" ovvero "Cop. Ec. Art. 24 CCNL"), deve rilevarsi che l'art. 27 CCNL Sezione Servizi Fiduciari evidenzia di quella voce (indicata dal precedente art. 24) la *ratio* di prevenire peggioramenti retributivi nel caso di transizione da un diverso contratto collettivo.

L'art. 24 – sotto la rubrica "*paga base tabellare conglobata*" - stabilisce quanto segue: "*le parti al fine di evitare gli effetti distorsivi derivanti dall'eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo e per garantire una adeguata continuità della dinamica dei trattamenti salariali, concordano che le imprese erogheranno con decorrenza 1° marzo 2016, a tutti i dipendenti una copertura economica di euro 20,00 mensili anche a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali. Gli importi erogati a detto titolo, saranno assorbiti da futuri incrementi retributivi*".

Trattasi, secondo una costante giurisprudenza anche milanese (v. App. Milano, n. 2067 del 17 dicembre 2019, qui richiamata ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.) di una componente retributiva, la quale pertanto rientra ad ogni effetto nell'ambito della *paga base tabellare erogata ai lavoratori*.

2. Quanto alle altre voci chieste dai tre ricorrenti [redacted], occorre riportare l'art. 116 CCNL che prevede: "*le maggiorazioni per lavoro festivo e lavoro straordinario si calcolano sulla quota giornaliera od oraria della normale retribuzione di cui all'art. 105. (...)*"

Il calcolo secondo la quota oraria prediletto dalla locale Corte d'appello (ad es., sent. n. 1152 del 22 novembre 2021) non presenta difficoltà: si individua la retribuzione oraria (retribuzione mensile/173) maggiorando l'importo del 30%. L'operazione in tal caso è intuitiva perché lo straordinario si individua, come tale, sempre in ore (v. art. 79 CCNL in relazione ai limiti settimanali di cui agli articoli 75 e 76 CCNL).

Al fine della remunerazione del lavoro straordinario e festivo, un giorno di retribuzione corrisponde a ore 6,653846, cioè la risultato della frazione 173 / 26.

[redacted], deve quindi moltiplicare per 6,653846 tutte le ore di straordinario prestato in modo da remunerarle correttamente.

[redacted], invece, trasforma 7,25 ore di lavoro straordinario in un giorno di retribuzione. Il divisore 7,25 però, come sottolineato dalla Difesa dei ricorrenti, non trova alcun riscontro né nell'art. 116 né nell'art. 115 CCNL. Esso rappresenta, al più, il numero massimo di ore di lavoro ordinario giornaliero.



I due calcoli (dei lavoratori da un lato e di dall'altro) divergono quindi per l'adozione del divisore: 7,25 anziché 6,653846.

La Corte d'appello, nella sentenza citata in questo §, ha osservato che l'adozione del sistema su base giornaliera deve necessariamente prevedere un coefficiente convenzionale, perché lo straordinario viene sempre individuato dal CCNL *in ore* (e non in quote di giornata lavorativa).

Appare allora corretta la soluzione proposta dai lavoratori, 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 non trova sostegno in alcuna norma contrattuale né appare aderente alla volontà delle parti sociali.

Peraltro, 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 un importo minore (e quindi più favorevole alla parte datoriale) calcolando tale maggiorazione su base giornaliera anziché oraria, avrebbero espresso tale volontà in termini espliciti e circostanziati; 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 di legge ritenere che, se di alternativa si tratta, questa sia solo formale e non debba portare ad esiti sostanziali diversi.

Sarebbe altresì del tutto irrazionale che le parti sociali avessero rimesso il calcolo più sfavorevole al lavoratore alla libera scelta del datore di lavoro, contraddicendosi in tal modo la *determinatezza* del contratto *ex art. 1346 c.c.*, cui deve puntare l'opera interpretativa *ex art. 1382 e segg. c.c.*

3. I ricorrenti deducono anche l'errata remunerazione del lavoro in giorno di permesso e degli omessi riposi, lamentando che, anche in questi casi, a fronte del chiaro disposto degli artt. 116 CCNL, 7 e 8 del CIP, effettua tale remunerazione "in giornate" e non "a ore", operando anche qui una conversione errata, in particolare facendo corrispondere un giorno di lavoro a 7,25 ore.

Quanto alla remunerazione del lavoro in giorno di permesso, l'art. 7 del CIP prevede: "Qualora, per esigenze di servizio, il lavoratore presti la sua opera nei giorni di permesso, al lavoratore stesso, oltre alla normale retribuzione mensile di cui all'art. 105 del vigente CCNL, verrà corrisposta la quota giornaliera oraria di tale retribuzione per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione prevista dall'art. 116 comma c) del vigente CCNL".

Nella sentenza già richiamata, la Corte di Appello di Milano ha affermato: "A tale proposito il Collegio osserva che l'unica soluzione per ricondurre ad un significato la clausola contrattuale è che anche il CIP proponga la medesima "alternativa" di cui al CCNL, ovvero che verrà corrisposta la quota giornaliera o oraria di tale retribuzione, etc. ; pertanto la soluzione dovrà essere la medesima rispetto alla questione del calcolo dello



straordinario e del festivo. Ciò corrisponde alla evidente ratio della clausola, che è quella di parificare il lavoro nel giorno di permesso al lavoro straordinario e festivo”.

Quanto alla remunerazione degli omessi riposi, l'art. 8 del CIP prevede: “*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%] e a titolo di risarcimento danni, ad una ulteriore maggiorazione del 65% di una quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'art. 105.*”

In questo caso, come osservato dai ricorrenti, il testo della norma è chiaro e non fa alcun riferimento alla retribuzione giornaliera e quindi **la remunerazione “in giornate” effettuata dalla convenuta non è conforme alla norma.**

4. è pertanto tenuta a corrispondere ai ricorrenti gli importi richiesti, oltre interessi legali e rivalutazione dal dovuto al saldo.

Le spese seguono la soccombenza e, tenuto conto del valore della controversia e dei parametri di cui al DM 55/2014, vengono liquidate in € 3.500,00, oltre oneri di legge.

P. Q. M.

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

1) accerta e dichiara:

- il diritto del ricorrente _____, 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;
- 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;

2) condanna _____, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a pagare ai ricorrenti le differenze retributive pari alle seguenti somme complessive lorde, oltre interessi e rivalutazione monetaria da ogni scadenza al saldo:

Euro 3.453,31

Euro 1.865,60



Euro 1.762,79

3) **condanna** la parte soccombente alla rifusione delle spese processuali a vantaggio degli Avv.ti e , antistatari, liquidate in complessivi € 3.500,00, oltre agli accessori fiscali e previdenziali previsti ai sensi di legge, spese forfettarie e c.u., ove versato.
Così deciso il 30 gennaio 2023.

Il giudice
Dott. Giorgio Mariani

