

n. 5/2022 R.G.



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI COMO  
SEZIONE II

Il Tribunale, in persona del giudice del lavoro dr. \_\_\_\_\_, ha pronunciato la seguente contestuale

**SENTENZA**

nella causa di lavoro iscritta al n. 5/2022 r.g. promossa da:

\_\_\_\_\_ con il patrocinio dell'avv. \_\_\_\_\_  
, elettivamente domiciliata in Indirizzo Telematico presso il difensore

**RICORRENTE**

contro

\_\_\_\_\_ (C.F. \_\_\_\_\_), con il patrocinio dell'avv. \_\_\_\_\_  
e dell'avv. \_\_\_\_\_, elettivamente domiciliata presso lo studio del primo, in

**RESISTENTE**

**CONCLUSIONI** come in atti.

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato il 3/1/2022, \_\_\_\_\_ - dipendente di *Servizi Fiduciari soc. coop.* dal \_\_\_\_\_/2013 con contratto a tempo indeterminato e pieno, qualifica di operatore di Livello D CCNL Vigilanza e Servizi fiduciari - lamentava di aver dovuto presentare il \_\_\_\_\_ 2020 le dimissioni per giusta causa, avendo la società omesso in tutto o in parte di versare delle voci retributive né provveduto al pagamento integrale delle ore di allattamento, per cui la conveniva in giudizio per ottenere l'inserimento nella paga tabellare dell'indennità di vacanza contrattuale di € 20.00 mensili, la maggiorazione per lo straordinario diurno, notturno, per la domenica e i festivi, l'importo sostitutivo delle quote Fasiv, l'indennità per le ore di riposo per l'allattamento, le differenze retributive per il periodo di maternità e di malattia e la restituzione della trattenuta operata per il mancato preavviso.

Si costituiva la \_\_\_\_\_ che contestava la giusta causa delle dimissioni della ricorrente che solo successivamente si era rivolta al sindacato, dal cui controllo aveva poi appreso

l'esistenza di differenze retributive. Deduceva inoltre, che le ore di lavoro straordinario, festivo e domenicale erano state remunerate secondo quanto previsto dal regolamento sociale e cioè con la maggiorazione di € 0,80 per ora e che anche i periodi di maternità, allattamento, congedo e malattia erano stati remunerati secondo quanto previsto dal regolamento della cooperativa e cioè anticipando esclusivamente le indennità a carico dell'INPS o dell'INAIL, senza alcuna integrazione. Contestava inoltre gli errori nei conteggi, la mancata richiesta di iscrizione al fondo Fasiv, che condizionava il pagamento del trattamento economico sostitutivo delle quote non versate, e infine, il computo dell'indennità di vacanza contrattuale di € 20,00 mensili nella retribuzione normale da prendere come base di calcolo di tutti gli istituti retributivi.

All'udienza odierna, la causa veniva discussa e decisa con lettura della presente sentenza.

### **Il trattamento economico complessivo del socio lavoratore di una cooperativa**

La ricorrente, socia lavoratrice della cooperativa resistente, ha chiesto il pagamento di alcune voci retributive in base agli importi previsti dal CCNL Vigilanza Privata, sezione Servizi Fiduciari, applicato dalla resistente, che ha contestato la domanda per aver applicato il regolamento della cooperativa, che stabiliva importi inferiori e che non era stato messo in discussione dalla ricorrente, che avrebbe dovuto necessariamente proporre in via preliminare, la domanda di accertamento della sua nullità o chiederne l'annullamento.

Premesso che la prevalenza del regolamento interno della cooperativa sul CCNL applicato costituisce un'eccezione, che avrebbe dovuto essere provata dalla parte interessata, nel caso in esame si tratterebbe in ogni caso, di un'ipotesi di nullità per contrasto del regolamento con l'obbligo imposto dall'art 3 co. 1 l. 142/2001 di corrispondere al socio lavoratore *“un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine”*.

In conclusione, il trattamento economico minimo previsto dalla contrattazione collettiva di cui all'art. 3 co. 1 cit. *“deve intendersi “complessivo”, quindi inclusivo della retribuzione base e delle altre voci aventi natura retributiva, ed inoltre tale trattamento rappresenta un limite al di sotto del quale non sia possibile scendere, neanche per effetto di specifiche disposizioni derogatorie contenute nel regolamento cooperativo che, in quanto di minor favore rispetto alla contrattazione collettiva di categoria normativamente assunta a parametro dell'art. 36 Cost., sarebbero nulle”* (Cass. n. 4621/2020, 10851/2019).

### **L'indennità di vacanza contrattuale**

L'art. 23 del CCNL Vigilanza Privata, sezione Servizi Fiduciari prevede 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*

*cuil successivo art. 25”.*

**Il** successivo art. 24, stabilisce che: *“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”.*

L'art. 23 con il quale viene definita la “normale retribuzione”, rinvia espressamente all'art. 24 che, a sua volta prevede la voce AFAC.

In definitiva quindi, dalla combinata lettura dell'art. 23 e dell'art. 24 del CCNL è chiaro come la componente in questione entri a fare parte dello stipendio ordinario e, così, della base di calcolo degli istituti spettanti ai lavoratori.

Su tale questione, la Corte di appello di Milano si è già pronunciata con diverse sentenze (nn. 2067/2019, 436, 1026 e 1098/2020, 327 e 647/2021, 206/2022).

In definitiva, alla paga oraria di € 7,13242 calcolata dalla resistente, dev'essere aggiunta l'indennità in questione, di € 0,11 (€ 20/173 divisore orario), per un totale di € 7,24242.

In base ai conteggi, sul punto non specificatamente contestati, alla ricorrente spetta l'importo di € 590,05 già detratta la somma di € 20,00 mensili, corrisposti nella parte bassa del cedolino.

#### **Il lavoro straordinario**

Alla ricorrente compete anche il trattamento di miglior favore per lo straordinario, rispetto a quello applicato, di € 0,8 corrisposto in base al regolamento, indipendentemente dalla sua tipologia.

Nella memoria autorizzata la ricorrente, in considerazione dei rilievi della controparte, ha corretto il calcolo, eseguito in base alle ore di straordinario indicate in calce a ciascun cedolino, secondo le diverse aliquote previste per ogni tipologia dal CCNL (diurno, notturno, festivo diurno e notturno), riducendo l'importo richiesto di € 492,24.

#### **La quota FASIV**

La cooperativa ha contestato l'obbligo di versare l'importo di € 30,00 mensili previsto in caso di omesso versamento della quota dovuta al fondo FASIV, perché la ricorrente non vi aveva aderito.

Solo l'art 28 del CCNL prevede che l'iscrizione al fondo FASIV - alimentato da una quota dello 0,5% della retribuzione a carico sia del datore di lavoro che del lavoratore - avvenga mediante adesione volontaria, ma si riferisce alla previdenza complementare.

Invece, il successivo art 29 che regola l'assistenza sanitaria integrativa, non prevede alcuna adesione

del lavoratore, perché il fondo è alimentato esclusivamente con un contributo a carico dell'azienda.

Inoltre, l'art 32 per la sezione servizi fiduciari, prevede a sua volta che: *"Per il personale adibito ai servizi fiduciari è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a 12 Euro/mese, a partire dal 1 luglio 2013, per l'iscrizione al fondo F.A.S.I.V.*

*Le parti si danno atto che il contributo a carico dell'azienda è parte integrante del trattamento economico contrattuale, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle quote di cui al precedente comma sarà tenuta ad erogare un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 30 lordi mensili, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 23".*

Pure su tale questione si è già pronunciata la Corte di appello di Milano con sentenza n. 1221/2021 (conf. 206/2022) che ha stabilito che *"Stante il tenore letterale della previsione delle parti collettive, . . . , una volta non corrisposto dalla datrice di lavoro al fondo il contributo di Euro 12,00 al mese, ciascun lavoratore ha diritto all'erogazione dell'elemento retributivo non assorbibile di importo pari a Euro 30,00 per tredici mensilità quale parte della retribuzione di fatto, per espressa previsione contrattuale".*

La domanda è quindi fondata.

#### **Indennità per allattamento, maternità e malattia**

Stante la prevalenza delle norme del CCNL su quelle del regolamento interno per la quantificazione del compenso minimo complessivamente dovuto al socio lavoratore, alla ricorrente spettano le più favorevoli indennità previste dal CCNL in caso di allattamento, maternità e malattia, rispetto alle previsioni del regolamento.

#### **L'indennità sostitutiva del preavviso**

Il 26/9/2020 la ricorrente ha rassegnato le dimissioni per giusta causa, costituita da *"continui errori nella retribuzione . . . ed in particolare parziale pagamento delle ore di allattamento . . ."* (doc 8).

Il fatto che la ricorrente abbia poi avuto la prova del fondamento delle proprie rivendicazioni, solo dopo essersi rivolta al sindacato, non esclude certo che al momento dell'invio del modulo delle dimissioni, ne fosse comunque convinta e consapevole, come esplicitato nella sua motivazione, per cui essendo stata dimostrata l'erogazione di un trattamento retributivo complessivo inferiore al minimo di legge, le spetta la restituzione di quanto trattenute a titolo di indennità sostitutiva del preavviso dalla cooperativa, che ha ritenuto invece, le sue dimissioni del tutto ingiustificate.

In conclusione, dai conteggi elaborati dal sindacato devono essere detratti gli importi riconosciuti non dovuti dalla ricorrente per errato calcolo, pari a complessivi € 1.174,72 (€ 492,24 per lo straordinario; € 207,83 per mancato computo di somme invece pagate; € 474,95 per differenza ferie residue) per cui dev'essere condannata al pagamento di € 7.492,71 oltre rivalutazione

monetaria e interessi legali dal dovuto al saldo.

Le spese di giudizio, liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza della società resistente.

PQM

1. condanna al pagamento di € 7.492,71 oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal dovuto al saldo;
2. condanna al pagamento delle spese di giudizio, liquidate in € 118,50 per spese ed € 4.100,00 per onorari, oltre il 15% per rimborso spese forfetario, IVA e CPA.

Sentenza provvisoriamente esecutiva ex art 431 cpc.

Como, 20/12/2022

( Il giudice )