



Tribunale Ordinario di Milano
Sezione Lavoro

Udienza del 15/09/2016

N. 4538/2016

Repubblica Italiana
In nome del Popolo Italiano

Il Giudice

Dr.ssa Laura Bertoli quale giudice del lavoro ha pronunciato
la seguente

Sentenza

nella causa promossa

da

BIMAL SHANAKA AHANGAMA MERENCHIGE (C.F.
HNGBLS73A03Z209R) con il patrocinio dell'avv. CAVAIUOLO ANTONELLA,
elettivamente domiciliato in Milano, via Volta n. 12 presso il difensore avv.
CAVAIUOLO ANTONELLA

RICORRENTE

contro

NEW REVOLUTION SERVIZI INTEGRATI SRL (C.F. 03336571207)

RESISTENTE contumace

Con ricorso depositato in data 21.4.2016

Avente ad oggetto: pagamento somme

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





**CONCISA ESPOSIZIONE DELLE RAGIONI DI FATTO
E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**

Il ricorrente ha introdotto il presente giudizio deducendo e provando documentalmente che:

in data 1.5.2008 (rectius, 24.11.2008) egli aveva iniziato a svolgere attività di lavoro subordinato alle dipendenze di imprese di pulizie (doc. 1 e 2 ricorrente: estratto contributivo e scheda anagrafica);

in data 1.2.2013 era stato assunto da GESI società cooperativa come addetto alle pulizie, inquadrato nel II livello CCNL Pulizie, orario lavoro part time di 15 ore settimanali, con adibizione presso l'appalto del cliente Ubi factor a Milano (cfr. scheda professionale anagrafica sub. doc. 2; cfr. buste paga GESI, dalle quali risulta il livello di inquadramento, l'orario part time, nonché l'impiego presso il cliente UBI Factor);

in data 1.4.2014, in forza di procedura di cambio appalto, egli veniva assunto da Revolution Società Cooperativa, (inizialmente) alle medesime condizioni contrattuali, rimanendo impiegato presso il medesimo appalto (cfr. buste paga Revolution Società cooperativa, sub. doc. 4 ricorrente; cfr., per il riferimento all'appalto UBI factor s.p.a., doc. 8E prodotto all'odierna udienza, e doc. 6, verbale cambio appalto);

in data 1.1.2015, in forza di ulteriore procedura di cambio appalto, egli veniva assunto dall'odierna convenuta, la quale, tuttavia, in corso di rapporto, procedeva ad una unilaterale riduzione dell'orario di lavoro osservato, portandolo da 15 ore a 13 ore settimanali (cfr. doc. 5 ricorrente: buste paga convenuta);

Il rapporto di lavoro con la convenuta era cessato il 31.12.2015 (doc.2 ricorrente).

Muovendo da tali dati di fatto, il ricorrente ha citato il giudizio New Revolution Servizi Integrati s.r.l. formulando le seguenti conclusioni: *"in via*





principale, accertare e dichiarare il diritto del ricorrente al riconoscimento, da parte della resistente, al pagamento in favore del ricorrente dell'importo onnicomprensivo di € 664,15 di cui € 376,44 a titolo di differenze retributive per violazione orario minimo contrattuale (differenza tra 14 ore e le 13 ore assegnate al lavoratore), € 244,80 a titolo di aumento automatico biennale (scatto di anzianità di settore) non versate, €. 42,91 di incidenza tfr sugli istituti contrattuali maturati, dovuti e non corrisposti dalla convenuta, o alla somma maggiore o minore che verrà ritenuta di giustizia per le voci ivi specificate, oltre interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo. sempre in via principale, accertare e dichiarare il diritto del ricorrente al versamento dei contributi previdenziali non versati per il periodo per cui è causa sulle somme riconosciute dal presente giudizio, con riserva di integrare il contraddittorio nei confronti dell'Inps. in ogni caso, condannare la convenuta al pagamento di tutte le spese, diritti ed onorari del presente giudizio, da distrarsi in favore della scrivente procuratrice che se ne dichiara antistataria.”

La convenuta, pur ritualmente citata in giudizio, è rimasta contumace.

Ritenuta la causa di natura documentale; udita la difesa del ricorrente; all'esito della discussione orale all'udienza del 15.9.2016 il ricorso deve essere accolto, perché fondato.

L'art. 33 CCNL applicabile al rapporto, in materia di part time, dispone che *“Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 14 ore. Per il part-time verticale e misto tale valore va proporzionato nella misura di 60 ore mensili e 600 ore annuali. La prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere inferiore a due ore. Qualora non sia possibile il raggiungimento di detti minimi in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è*





possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore a operare su più appalti ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva e organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi” (cfr. allegato A fascicolo ricorrente).

Nell'interpretare norma contrattuale identica a quella ora riprodotta, la Corte di Appello di Milano ha così statuito: *“la disposizione del CCNL non può che essere inderogabile, come risulta dalla formulazione letterale della prima parte (... il minimo settimanale dell' orario non può essere inferiore), dal collegamento tra questa parte e la seconda (Qualora) che, sempre nel rispetto dell'orario minimo, prevede una prestazione più gravosa (per la quale si richiede la disponibilità del lavoratore) e, infine, dalla finalità della disposizione di garantire un orario minimo che assicuri un minimo sostentamento. Si applica quindi l'art.2077 c.c. che prevede: i contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il CCNL, devono uniformarsi alle disposizioni di questo. Le clausole difformi dei contratti individuali preesistenti o successivi al CCNL, sono sostituite di diritto da quelle del CCNL, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.”* (Corte di Appello Milano, n. 157/2009).

Il Tribunale condivide e fa proprie dette valutazioni, con la conseguenza che va affermato il diritto del lavoratore a percepire le differenze retributive (dirette, indirette e differite) spettanti in ragione di una retribuzione oraria da calcolare avuto riguardo all'orario minimo contrattuale (sulla inderogabilità di detto limite, anche a fini contributivi, cfr. poi Cass. 29923/2008).

Parimenti sono fondate le richieste attoree finalizzate ad ottenere il riconoscimento degli scatti di anzianità (sul punto, si osserva che parte





convenuta nel verbale di cambio appalto si era impegnata a mantenere l'anzianità di servizio maturata con la dante causa ai fini della corresponsione dell'incremento automatico biennale (scatti di anzianità), dell'accordo provinciale di Milano e dell'indennità di mensa: cfr. doc. 6 ricorrente).

Per il personale della categoria operaia, quale il ricorrente, l'art. 22 CCNL prevede infatti che *"In considerazione della specificità del settore caratterizzato da appalti di durata predeterminata agli operai sarà riconosciuta una anzianità forfettaria di settore che viene erogata nelle misure fisse riportate nella tabella allegata al presente C.C.N.L. Tale anzianità forfettaria di settore è stabilita in unica quota fissa, non prevedendo ulteriori scatti, così come disposto nell'articolo 22 del C.C.N.L. 25 maggio 2001 e C.C.N.L. precedenti. Il valore corrispondente alla anzianità forfettaria di settore sarà tenuto distinto dalla retribuzione tabellare e sarà computato ai fini dello straordinario, ferie, festività, 13^a, 14^a, indennità sostitutiva di preavviso, trattamento di fine rapporto, malattia e infortunio. L'anzianità forfettaria di settore non sarà corrisposta per i primi quattro anni di anzianità nel settore. A partire dal quinto anno di anzianità, senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, fatti salvi i passaggi di appalto, sarà corrisposto secondo gli importi previsti dalla tabella allegata al presente C.C.N.L. Dietro richiesta del lavoratore, l'impresa rilascerà una certificazione attestante l'anzianità di servizio del dipendente medesimo presso l'impresa. Per gli operai già in forza che al 31.5.2011 non percepiscono l'anzianità forfettaria di settore, l'E.D.A.R. di cui al C.C.N.L. 19 dicembre 2007 verrà mantenuto come elemento economico ad personam e sarà assorbito al momento del raggiungimento dei quattro anni di anzianità di settore, come previsto nel presente articolo. Nei casi di assenza per malattia e infortunio o di assenze non retribuite, non*





competete il relativo trattamento economico giornaliero, salvo quanto disposto dall'art. 51."

Considerata l'anzianità di settore in ragione dei cambi appalto, come sopra riassunta, il ricorrente ha quindi diritto a vedersi riconosciute le differenze retributive derivanti dall'applicazione dell'art. 22 ccnl.

Ai fini della determinazione del quantum spettante, in ragione degli art. 22 e 33 CCNL, il Tribunale condivide e fa propri gli analitici conteggi sub. doc. 7 (da intendersi qui richiamati ai fini della individuazione degli importi e delle scadenze di pagamento, per la decorrenza degli accessori).

Parte convenuta deve quindi essere condannata al pagamento della somma di euro 664,15 per differenze retributive (di cui euro 42,91 per TFR), oltre interessi legali e rivalutazione dalle singole scadenze al saldo. Non può invece trovare accoglimento la domanda volta ad ottenere condanna alla regolarizzazione previdenziale, posto *"il lavoratore ha la facoltà di chiedere in giudizio l'accertamento dell'obbligo contributivo del datore di lavoro e sentirlo condannare al versamento dei contributi (che sia ancora possibile giuridicamente versare) nei confronti dell'ente previdenziale, purché entrambi siano stati convenuti in giudizio, atteso il carattere eccezionale della condanna a favore di terzo, che postula una espressa previsione, restando altrimenti preclusa la possibilità della condanna del datore di lavoro al pagamento dei contributi previdenziali a favore dell'ente previdenziale che non sia stato chiamato in causa"* (Cass. Sez. L, 15/09/2014 n. 19398).

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano in dispositivo, con distrazione a favore del procuratore del ricorrente, che ne ha fatto richiesta.

Sentenza esecutiva.

Motivazione entro 60 giorni dal dispositivo.





P.Q.M.

Definitivamente pronunciando,

condanna NEW REVOLUTION SERVIZI INTEGRATI SRL a pagare a BIMAL SHANAKA AHANGAMA MERENCHIGE la somma di euro 664,15 per differenze retributive (di cui euro 42,91 per TFR), oltre interessi legali e rivalutazione dalle singole scadenze al saldo;

condanna NEW REVOLUTION SERVIZI INTEGRATI SRL a pagare a BIMAL SHANAKA AHANGAMA MERENCHIGE le spese di lite, liquidate in euro 245,00 per compenso professionale, oltre IVA, cpa e rimborso forfettario spese generali al 15%, con distrazione a favore dell'avv. Antonella Cavaiuolo.

Motivazione entro 60 giorni dal dispositivo

Milano, 15.9.2016

Il Giudice

Laura Bertoli

