

Corte d'Appello Firenze Sezione Lavoro

Sentenza 22 dicembre 2023 n. 728

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI FIRENZE
SEZIONE LAVORO

composta dai magistrati

dott. Flavio Baraschi presidente

dott.ssa Elisabetta Tarquini consigliera

dott.ssa Paola Mazzeo consigliera relatrice

ha emesso la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 908/2021 del ruolo generale, promossa da

■ rappresentata e difesa dagli avv.ti ■ in forza di procura speciale in calce al ricorso introduttivo del giudizio di primo grado

APPELLANTE

contro

■ s.r.l. in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa ex lege dall'avv.ssa ■. in forza di procura speciale in calce alla memoria di costituzione nel procedimento ex art. 431 c.p.c.

APPELLATA

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso del 7 settembre 2021, ■ ha convenuto la ■ dinanzi al Tribunale di Arezzo esponendo di essere stata assunta il 10 settembre 2018 dalla ■ come addetta alle pulizie presso l'■ gestito dalla società convenuta. Ha spiegato che tale servizio nel mese di giugno 2018 era stato dato in appalto dalla convenuta alla società ■ e da questa affidato in subappalto, appunto, alla ■ Sia la committente, sia l'appaltatrice e la subappaltatrice avevano sottoscritto con i sindacati l'impegno ad assumere le cameriere già occupate nell'albergo e ad applicare loro il Ccnl turismo Federalberghi, che già disciplinava il loro rapporto di lavoro.

La ricorrente ha lamentato di essere stata assunta, invece, con il Ccnl "Facility management" sottoscritto dalla UGL-terziario e dalla Unicoop. Tale contratto, che prevede condizioni economiche deteriori rispetto al Ccnl turismo Federalberghi, le è stato applicato non solo dalla (...) ma anche

dalle altre due cooperative alle cui dipendenze è passata successivamente, e senza soluzione di continuità, in forza del loro subentro nell'appalto, e cioè la █████ al 1 maggio 2019, e la █████ dal 19 agosto 2020; è stata poi assunta da una quarta subappaltatrice, cioè la █████ dal 30 dicembre 2020, che le applica il Ccnl "Aisat turismo UGL".

█████ ha sostenuto di aver diritto all'applicazione del Ccnl turismo Federalberghi come le altre cameriere █████ sia ai sensi dell'art. 103 della legge regionale n. 86/2016, sia ai sensi dell'art. 2070 comma II, che permette ai datori di lavoro di applicare più contratti collettivi diversi solo se esercitano attività distinte; mentre nel caso in esame, la █████ e le altre società per cui essa ha lavorato hanno applicato contratti collettivi diversi a dipendenti che svolgevano la stessa attività, perpetrando così una disparità di trattamento ingiustificata.

La ricorrente ha dedotto anche la violazione dell'art. 36 Cost., in quanto il contratto "facility management" sottoscritto da UGL e Unicoop prevede una retribuzione decisamente inferiore a quella stabilita dal Ccnl turismo Federalberghi, stipulato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel settore; quest'ultima, in quanto tale, è da ritenere parametro di una retribuzione proporzionata e sufficiente. In ogni caso, ha allegato che la paga corrispostale in base al Ccnl facility management non basta ad assicurarle una sopravvivenza dignitosa, essendo inferiore agli 800 Euro al mese che rappresentano la soglia di povertà, secondo l'Istat.

Ha chiesto pertanto la declaratoria del suo diritto all'applicazione del Ccnl turismo e la condanna della █████ ex art. 29 d.l.g. n. 276/2003, in quanto committente dell'appalto, a pagarle le differenze retributive maturate dall'assunzione alle dipendenze della █████ fino al deposito del ricorso.

Costituitasi, la convenuta ha eccepito preliminarmente la nullità del ricorso per genericità e carenza di prova, non avendo indicato con un apposito conteggio a quanto ammonterebbe la differenza tra il trattamento economico ricevuto e quello che le spetterebbe in base al Ccnl Turismo - Federalberghi. Nel merito, ha dedotto l'infondatezza della domanda di █████ sostenendo che le cooperative subappaltatrici avevano l'unico obbligo di applicare tale Ccnl alle cameriere già in forza all'albergo, come da impegno sottoscritto dall'appaltatrice e dalla prima appaltatrice il 18 giugno 2018; restavano invece libere di applicare altri contratti collettivi alle dipendenti assunte successivamente, come la ricorrente. Il Ccnl turismo Federalberghi, peraltro, sarebbe comunque inapplicabile perché le cooperative subappaltatrici non svolgono attività alberghiera, ma effettuano pulizie in ambienti vari. La retribuzione di █████ appare è al di sotto della soglia di povertà individuata dall'Istat solo perché essa lavora a tempo parziale.

Con sentenza del 9 novembre 2021 n. 310, il Tribunale ha respinto il ricorso di █████

Il giudice lo ha ritenuto carente di allegazione perché non riporta l'ammontare delle differenze retributive rivendicate, né è accompagnato da un conteggio; né la ricorrente ha chiesto determinarsi l'importo tramite c.t.u..

Contro la sentenza propone appello █████ cui resiste █████

Questa Corte ha ritenuto necessario ai fini della decisione disporre c.t.u. per accertare l'ammontare delle differenze di trattamento economico sussistenti tra il Ccnl applicato a █████ e quello previsto dal Ccnl turismo Federalberghi.

MOTIVI DELLA DECISIONE

L'appellante si duole, in primo luogo, che il Tribunale abbia rigettato il ricorso per l'asserita nullità dello stesso, pur avendo ■■■ allegato tutti i fatti costitutivi della domanda, oltre alle ragioni di diritto della stessa; ciò consentiva alla controparte di difendersi pienamente, senza che fosse necessaria anche la produzione di un conteggio.

In secondo luogo, lamenta che l'eventuale indeterminatezza degli elementi suddetti avrebbe comportato, casomai, la nullità del ricorso, con il potere-dovere del giudice di autorizzare la ricorrente all'integrazione, ai sensi dell'art. 164 c.p.c.; mai avrebbe potuto portare ad un rigetto nel merito.

In terzo luogo, sostiene che essendo stata allegata la violazione dell'art. 36 Cost., a maggior ragione non era necessaria una quantificazione monetaria delle spettanze, perché spettava al Tribunale individuare un parametro di sufficienza e di proporzionalità della retribuzione, e di accertare quindi se sussistano e a quanto ammontino le differenze.

Ripropone poi le ragioni già adottate a sostegno della sua domanda nel merito, e rimaste assorbite.

L'appello è fondato.

Il ricorso introduttivo di giudizio di primo grado non può ritenersi nullo, perché enuncia con sufficiente determinatezza la causa petendi, che è duplice, ossia la disparità di trattamento economico subita da ■■■ asseritamente ingiustificata, e comunque l'inadeguatezza della sua retribuzione rispetto all'art. 36 Cost. La fondatezza di tale prospettazione è poi questione di valutazione nel merito. Non può neppure dirsi che la domanda difetti della necessaria allegazione, perché a pag. 12 e 13 del ricorso ■■■ ha riportato la differenza di paga oraria tra il Ccnl turismo Federalberghi, ritenuta parametro da adottare per gli effetti dell'art. 36 Cost., ed il Ccnl applicato dalle società datrici di lavoro. Entrambi i Ccnl peraltro sono stati prodotti in allegato al ricorso, così da consentire la verifica. Per quanto riguarda il petitum, esso è altrettanto chiaramente indicato, appunto, nell'applicazione del trattamento economico previsto del Ccnl turismo Federalberghi, in particolare per i dipendenti di 5 livello, ed in subordine di 6 livello, e nel pagamento delle differenze già maturate. La mancata quantificazione delle stesse, che il Tribunale ha posto a base della sua decisione, è irrilevante, come anche la mancata produzione di un conteggio: ciò che conta è che sia chiaro il titolo della pretesa, potendosi rimettere il calcolo ad una consulenza tecnica d'ufficio (cfr., oltre alle sentenze di legittimità citate dall'appellante, anche Cass. 31 luglio 2014 n. 17501; Cass. 24 ottobre 2008 n. 25753); consulenza che peraltro la ricorrente ha chiesto espressamente nelle conclusioni del ricorso, pur non essendo necessario perché si tratta di un mezzo di indagine a disposizione diretta del giudice per la risoluzione di questioni tecniche.

Certamente, non può condividersi la sentenza nella parte in cui fa discendere dalla nullità del ricorso il rigetto della domanda nel merito. La conseguenza sarebbe dovuta essere, piuttosto, l'ordine di integrazione ex art. 164 c.p.c. Ed anche a voler ritenere inapplicabile tale norma al rito del lavoro (opinione comunque ormai superata dalla giurisprudenza di legittimità), il Tribunale avrebbe dovuto emettere una sentenza in rito, ossia appunto di declaratoria della nullità.

La domanda di ■■■ è quindi da esaminare nel merito.

E' infondato il richiamo della ricorrente all'art. 103 legge regionale toscana n. 86/2012 ("Testo unico del sistema turistico regionale"). Tale norma prevede invero che "Nell'esercizio delle attività di cui alla presente legge si applicano i relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dalle associazioni dei datori di lavoro comparativamente

più rappresentative sul piano nazionale, e gli accordi sindacali di secondo livello". Non si tratta però di una disposizione cogente, ma una mera raccomandazione perché, come è noto, la materia del rapporto di lavoro rientra nell'"ordinamento civile" di cui all'art. 117 lett. I) Cost, quindi appartiene alla potestà legislativa esclusiva dello Stato. In tal senso si è pronunciata più volte la Corte costituzionale riguardo a norme emanate dalle Regioni di disciplina del rapporto di lavoro dei propri dipendenti pubblici (cfr. ex multis sentenze n. 175/2017, n. 257/2016, n. 17/2014); la regola vale quindi a maggior ragione per il rapporto di lavoro dei dipendenti privati. Consapevole di ciò, il legislatore toscano non ha previsto sanzioni per la violazione della norma in esame, a differenza delle norme che fissano i requisiti dei vari tipi di esercizi turistici, la cui violazione comporta l'applicazione di una multa, o la sospensione o, nei casi più gravi, la cessazione.

La pretesa dell'odierna appellante deve accogliersi, invece, sotto il profilo della necessaria applicazione del contratto collettivo che regola il rapporto di lavoro delle altre dipendenti delle stesse società subappaltatrici, addette alle pulizie nello stesso albergo.

Sebbene effettivamente ■■■ non possa invocare l'accordo aziendale del 21 giugno 2018, perché è stata assunta successivamente e non fa parte, quindi, delle cameriere già in forza all'albergo per le quali l'accordo è stato stipulato, è da escludere che dipendenti della stessa impresa che espletano la stessa attività possano essere inquadrati con contratti collettivi diversi. Ciò è in contrasto con l'art. 2070 c.c., che tale possibilità prevede solo quando il datore di lavoro esercita "distinte attività aventi carattere autonomo". Ed è in contrasto con il generale dovere di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro, dato che tale trattamento differenziato non consiste, semplicemente, nel corrispondere una retribuzione diversa, ma nel disciplinare diversamente tutti gli aspetti del rapporto.

Non si intende qui applicare un inesistente diritto alla parità di retribuzione a parità di mansioni; come ha affermato più volte la giurisprudenza di legittimità, è compatibile con la buona fede corrispondere ad alcuni dipendenti un trattamento di miglior favore in aggiunta alla retribuzione-base prevista dal Ccnl applicato a tutti, oppure praticare un trattamento più favorevole ad alcuni proprio in base ad una disposizione del contratto collettivo valevole per tutti (cfr. Cass. 2 luglio 2020 n. 13617; Cass. 7 marzo 2006 n. 4850; Cass. 17 maggio 2003 n. 7752); ma è diverso il caso in esame, in cui non solo si applicano due diverse contrattazioni collettive a lavoratrici addette alla stessa attività, ma una di esse è significativamente deteriore rispetto all'altra.

E' risultato infatti, dalla c.t.u. espletata, che:

- per il periodo lavorato alle dipendenze della coop. ■■■ essa ha ricevuto Euro 8.022,93 anziché Euro 10.981,72;
- per il periodo lavorato alle dipendenze della coop. ■■■ ha ricevuto Euro 14.488 anziché Euro 16.369;
- per il periodo lavorato alle dipendenze della coop. ■■■ ha percepito Euro 3.535,37 anziché Euro 4.668,89,
- infine, per il periodo lavorato alle dipendenze della ■■■ ha percepito Euro 4.376,80 anziché Euro 4.915 (quest'ultimo importo non tiene conto del t.f.r., che erroneamente il c.t.u. ha ritenuto spettante nonostante che il rapporto di lavoro non sia terminato).

Le suddette differenze sono state calcolate rispetto al 6 livello del Ccnl turismo Federalberghi, e non al 5 preteso da ■■■ nel quale rientrano le cameriere addette sia ai piani sia al servizio in sala (art. 201), mentre essa lavora solo ai piani, come ha dedotto in ricorso.

Tali differenze appaiono tanto più rilevanti in quanto la retribuzione percepita, anche rapportata idealmente al tempo pieno, è comunque di poco superiore alla soglia di povertà individuata dall'Istat, ossia 800 Euro al mese netti (per una persona, come (...), priva di carico familiare e che vive in una città media del centro Italia, cfr. doc. 10 del fascicolo di parte ricorrente). Per esempio, per il periodo lavorato alle dipendenze della (...) la paga oraria di Euro 6,53 moltiplicata per le ore corrispondenti al tempo pieno (cioè 173, ai sensi dell'art. 51 Ccnl UGL Unicoop) equivale ad una retribuzione mensile di Euro 1.129, ma lordi. Sebbene nei periodi successivi la paga oraria sia di volta in volta cambiata, sia in aumento sia in diminuzione, il trattamento economico complessivo praticato a (...) è comunque a rischio di violazione dell'art. 36 Cost. Del resto, la retribuzione sufficiente ivi prevista non può coincidere con il mero minimo vitale, ma deve consentire al lavoratore ed alla sua famiglia una vita "dignitosa".

Stabilito che ai lavoratori addetti alla stessa attività deve esser applicato lo stesso contratto collettivo, esso deve individuarsi nel caso in esame in quello del turismo Federalberghi, pacificamente applicato alle altre addette alle pulizie dell'albergo.

Per i periodi lavorati alle dipendenze della ■■■ della ■■■ e della ■■■ si perviene a tale conclusione anche in base ad un ulteriore argomento. Trattandosi di cooperative, esse sono soggette al combinato disposto degli art. 3 legge n. 142/2001 e 7 comma 4 decreto legge n. 48/2007, convertito in legge n. 31/2008, che impone di praticare ai soci lavoratori un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nella categoria. Non è tale certamente il contratto UGL Unicoop applicato a ■■■ sottoscritto da organizzazioni minoritarie. Sebbene essa sia solo dipendente delle cooperative subappaltatrici, e non socia, deve ritenersi che le suddette norme, di salvaguardia della retribuzione dei soci lavoratori, non possano valere a legittimare un trattamento deteriore ai non soci, cosa che vanificherebbe la funzione di tutela del lavoro in cooperativa nel suo complesso. Questa considerazione si rinviene anche in una recente sentenza di legittimità (Cass. 2 ottobre 2023 n. 27711).

Deve conclusivamente riformarsi la sentenza appellata, dichiarando il diritto di ■■■ all'applicazione del Ccnl turismo Federalberghi e condannando la ■■■ a pagarle le differenze retributive di cui sopra, pari complessivamente ad Euro 5.670,74 cioè la somma di Euro 2.272,65 per il periodo lavorato alle dipendenze della ■■■ Euro 1.481,07 per il periodo lavorato alle dipendenze della coop. Euro 1,378,12 per il periodo lavorato alle dipendenze della coop. ■■■ ed Euro 538,91 per il periodo lavorato alle dipendenze della ■■■, come da conclusioni della c.t.u., da cui non vi è motivo di discostarsi.

Data la soccombenza, l'appellata è tenuta alla rifusione delle spese del giudizio in favore dell'appellante, liquidate come in dispositivo in relazione al valore della causa ed all'attività processuale svolta, restano a carico definitivo dell'appellata anche le spese di consulenza tecnica d'ufficio, liquidate in separato decreto.

P.Q.M.

la Corte

accoglie l'appello proposto da ■■■ nei confronti dell'■■■ avverso la sentenza del Tribunale di Arezzo in funzione di giudice del lavoro del 9 novembre 2021 n. 310 e, in riforma di tale sentenza, dichiara il diritto dell'appellante all'applicazione del Ccnl turismo Federalberghi ai rapporti di lavoro per cui

è causa, e per l'effetto condanna l'appellata, in persona del legale rappresentante, a pagarle Euro 5.670,74 per il titolo di cui in motivazione, oltre alla rivalutazione monetaria secondo Istat ed agli interessi legali dalle singole scadenze al saldo;

condanna l'appellata alla rifusione delle spese di giudizio in favore dell'appellante, che liquida in Euro 3.162 per il primo grado ed Euro 4.356 per il secondo grado, oltre al 15% per spese generali, Iva e Cpf.;

pone definitivamente a carico di parte appellata le spese di consulenza tecnica d'ufficio, liquidate in separato decreto.

Così deciso in Firenze il 30 novembre 2023.

Depositata in Cancelleria il 22 dicembre 2023.