



TRIBUNALE ORDINARIO DI CREMONA
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il giudice del Tribunale di Cremona, in funzione di giudice del lavoro, dott.ssa Annalisa Petrosino, ha pronunciato all'udienza del 30.3.2023 la seguente

SENTENZA

Nella causa iscritta al n. 113 del ruolo gen. dell'anno 2022

TRA

RISOLEO VINCENZO,

rappresentato e difeso, in virtù di mandato in atti, dagli Avv.ti Emilio Maiocchi, Pier Angelo Galmozzi e Cristina Guarneri, presso lo studio della quale ultima è elettivamente domiciliato;

ricorrente

E

LEVRINO SOCIETA' COOPERATIVA, in persona del legale rappresentante p.t.,

rappresentata e difesa, in virtù di mandato in atti, dall'Avv. Francesco Onofrio, presso lo studio del quale è elettivamente domiciliata;

resistente

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Il ricorrente, RISOLEO VINCENZO, dopo avere lavorato come collaboratore occasionale nei mesi di giugno e luglio del 2020 per la LEVRINO SOCIETA' COOPERATIVA (d'ora in poi la resistente o la Cooperativa per brevità), è stato assunto dalla cooperativa in qualità di socio lavoratore a tempo determinato dal 3.8.2020 al 31.7.2021 (vd. doc. 2 fasc. ric. e docc. 4 e 5 fasc. resist.).

La Cooperativa svolge – e svolgeva al tempo della relazione lavorativa – attività di movimentazione e trasporto su strada di merci (vd. doc. 1 fasc. ric. e doc. 2 fasc. resist.)

Il ricorrente ha svolto alle dipendenze della Cooperativa le mansioni di autista di automezzi, impiegati per il trasporto di merci (autocarri) e dotati di apparato cronotachigrafico (la circostanza è pacifica ed è provata dai docc. 4a-4c nonché dai docc. 5a-5o fasc. ric.); al tempo dell'assunzione,

infatti, egli era in possesso della patente C (pure questa circostanza è pacifica, oltre che provata dal doc. 3 fasc. ric.).

I viaggi del ricorrente hanno sempre avuto natura extraurbana (vd. docc. 6a-6o fasc. ric.) con luogo di partenza e di arrivo coincidente – ossia la sede operativa della Cooperativa in Palazzo Pignano (circostanza allegata dal ricorrente a pag. 2 del ricorso e non contestata dalla controparte).

Nel corso del rapporto di lavoro il ricorrente è stato inizialmente inquadrato nel livello IV del CCNL “Autotrasporto, Spedizioni, Merci, Logistica e Facchinaggio”, sottoscritto il 3.4.2018 da Co.N.A.P.I. (Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori) e C.N.A.L. (Confederazione Nazionale dei Lavoratori), e dal mese di novembre 2020 nel superiore V livello del medesimo CCNL (vd. buste paga sub doc. 7 fasc. ric. e doc. 7 fasc. resist.).

Il CCNL applicato dalla Cooperativa prevede una paga oraria – di euro 7,57225 per gli autisti inquadrati nel IV livello e di euro 7,97688 per quelli inquadrati nel V livello – inferiore rispetto a quella prevista dal CCNL “Logistica, Trasporto merci e Spedizione” sottoscritto da AITE, AITI, ASSOESPRESSI, ASSOLOGISTICA, FEDESPEDI, FEDIT, FISI, TRASPORTOUNITO FIAP, (assistite da assistite CONFETRA), ANITA, FAI, ASSOTIR, FEDERTRASLOCHI, FEDERLOGISTICA, FIAP, UNITAI (assistite da CONFTRASPORTO), CNA-FITA, CONFARTIGIANATO TRASPORTI, SNA-CASARTIGIANI, CLAAI – parte datoriale – e FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI – parte lavoratori (vd. CCNL di interesse nella versione del 2013 e in quella successiva al rinnovo del 3.12.2017 sub doc. 8 fasc. ric.).

In questo giudizio il ricorrente rivendica il trattamento retributivo minimo previsto dal CCNL “Logistica, Trasporto merci e Spedizione” per i lavoratori inquadrati nel livello D2 – e ciò sulla base delle mansioni effettivamente svolte per tutto il periodo di lavoro – con conseguente pagamento delle differenze retributive maturate a titolo di retribuzione ordinaria, tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità, festività, permessi retribuiti e TFR, ritenendo sussistente la violazione degli artt. 3, comma 1, L. 142/2001 e 7, comma 4, D.L. 248/2007.

Contrariamente a quanto sostenuto da parte resistente, quindi, sono chiaramente evincibili dall’atto introduttivo del giudizio e risultano sufficientemente individuati sia il *petitum* che la *causa petendi* della domanda proposta dal ricorrente¹.

Ne consegue che va respinta l’eccezione di nullità del ricorso sollevata dalla resistente.

¹“Nel rito del lavoro, per aversi nullità del ricorso introduttivo del giudizio di primo grado per mancata determinazione dell’oggetto della domanda o per mancata esposizione degli elementi di fatto e delle ragioni di diritto, su cui si fonda la domanda stessa, non è sufficiente l’omessa indicazione dei corrispondenti elementi in modo formale, ma è necessario che attraverso l’esame complessivo dell’atto - che compete al giudice del merito ed è censurabile in sede di legittimità solo per vizi di motivazione - sia impossibile l’individuazione esatta della pretesa dell’attore e il convenuto non possa apprestare una compiuta difesa.” (cfr. *ex multis* Cass. Sez. L, n. 16855 del 10/11/2003).

La legge 142/2001, al fine di estendere ai soci lavoratori di cooperative le tutele tipiche del rapporto di lavoro subordinato, ha previsto all'art 3, comma 1, che: *“le società cooperative sono tenute a 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”*. Per la medesima finalità, l'art 7, comma 4, del D.L. 248/2007 (convertito in L. 31/2008) ha disposto che: *“fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria”*.

Le predette norme individuano i trattamenti economici complessivi minimi previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative come parametro esterno e indiretto di commisurazione del trattamento economico complessivo ai criteri di proporzionalità e sufficienza della retribuzione, previsti dall'art. 36 Cost.; tali criteri devono essere rispettati anche in caso di soci lavoratori di cooperative.

La Corte di Cassazione ha infatti chiarito che *“In tema di società cooperative, ai sensi dell'art. 7, comma 4, del d.l. n. 248 del 2007, conv. con modif. dalla l. n. 31 del 2008, in caso di concorso tra contratti collettivi nazionali applicabili in un medesimo ambito, al socio lavoratore subordinato spetta un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative nella categoria, quale parametro esterno e indiretto di commisurazione ai criteri di proporzionalità e sufficienza della retribuzione, previsti dall'art. 36 Cost.”* (vd. Cass. n. 4951 del 20.2.2019).

Pertanto, l'obbligo da parte delle cooperative di corrispondere ai propri dipendenti un trattamento economico non inferiore a quello minimo previsto dal contratto di categoria sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale deriva direttamente da norme di legge.

La Suprema Corte ha pure chiarito che dal descritto quadro normativo non deriva alcun rischio di lesione del principio di libertà sindacale e del pluralismo sindacale.

La scelta legislativa di dare attuazione all'art. 36 Cost., fissando standard minimi inderogabili validi sul territorio nazionale, a tal fine generalizzando l'obbligo di rispettare i trattamenti minimi fissati dai contratti collettivi conclusi dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più

rappresentative nella categoria, non fa venir meno il diritto delle organizzazioni minoritarie di esercitare la libertà sindacale attraverso la stipula di contratti collettivi, ma limita nei contenuti tale libertà, dovendo essere comunque garantiti livelli retributivi almeno uguali a quelli minimi normativamente imposti. In tal senso, le singole società cooperative potranno scegliere il contratto collettivo da applicare ma non potranno riservare ai soci lavoratori un trattamento economico complessivo inferiore a quello che il legislatore ha ritenuto idoneo a soddisfare i requisiti di sufficienza e proporzionalità della retribuzione (vd. Cass. n. 4951 del 20.2.2019 cit.).

Nella fattispecie, il contratto applicato al rapporto di lavoro, CCNL “Autotrasporto, Spedizioni, Merci, Logistica e Facchinaggio”, è stato stipulato da Co.N.A.P.I. e C.N.A.L. Trattasi, dunque, di contratto stipulato, sia per parte datoriale che per i lavoratori, da un’unica organizzazione sindacale. Questo dato rende evidente il ristretto ambito applicativo del contratto collettivo nazionale in questione rispetto al CCNL “Logistica, Trasporto merci e Spedizione”, sottoscritto complessivamente da 19 sigle datoriali e dai sindacati di categoria delle tre principali confederazioni (vd. docc. 8, 13 e 14 fasc. ric.).

Il contratto applicato dalla resistente non soddisfa, pertanto, il requisito previsto dall’art 7, comma 4, del D.L. 248/2007, che fa riferimento al contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria, dovendosi prescindere da una specifica appartenenza delle parti stipulanti al settore delle cooperative e rilevando, quindi, solo la circostanza che i contratti in comparazione riguardino un settore o una categoria affine *ex art. 3 della L. 142/2001* – come nel caso in esame.

Per effetto dell’obbligo previsto dalle norme di legge pocanzi richiamate, invero, la resistente avrebbe dovuto dimostrare che quello applicato al ricorrente è un trattamento economico non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo stipulato dalla associazione maggiormente rappresentativa, e quindi presumibilmente capace di realizzare assetti degli interessi collettivi più coerenti col criterio di cui all’art. 36 Cost., rispetto al contratto concluso da associazioni comparativamente minoritarie nella categoria.

In punto di onere probatorio la Corte di Cassazione ha difatti precisato che *“In tema di società cooperative, l’art. 7, comma 4, del d.l. n. 248 del 2007, impone al datore di lavoro, in presenza di una pluralità di contratti collettivi, di corrispondere in favore dei soci lavoratori subordinati la retribuzione minima assicurata dal contratto collettivo di categoria concluso dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale; ne deriva che, in caso di contestazione, spetta alla cooperativa datrice di lavoro dimostrare che il trattamento economico accordato non è inferiore a quello riconosciuto dal contratto collettivo stipulato dall’associazione maggiormente rappresentativa, offrendo, altresì, la prova della maggiore rappresentatività*

dell'organizzazione sindacale stipulante.” (vd. Cass. n. 35796 del 6.12.2022, prodotta da parte ricorrente all'odierna udienza di discussione).

La resistente non ha assolto al predetto onere probatorio.

Né è pertinente la deduzione di parte resistente secondo la quale nel giudizio di adeguatezza e sufficienza della retribuzione devono essere valutate pure *“le voci che, pur non riguardando la retribuzione in senso stretto, sono indirettamente necessarie per assicurare detto adeguamento”* (vd. pag. 6 della memoria difensiva).

L'art. 7 del D.L. 248/2007, imponendo alle cooperative di applicare ai soci lavoratori trattamenti retributivi *“non inferiori”* a quelli stabiliti dai contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali di sicura rappresentatività, stabilisce una soglia al di sotto della quale la retribuzione – e non altre *“voci”*, nemmeno individuate – non è conforme al criterio di sufficienza di cui all'art. 36 della Cost. Anche ipotizzando che parte resistente identifichi tali *“voci”*, da considerare per ritenere adeguata la retribuzione, nei *“premi e trasferte che venivano corrisposti tutti i mesi”* al ricorrente (vd. pag. 4 della memoria difensiva), comunque la tesi della resistente non è condivisibile.

E infatti, quanto ai premi, a differenza di quanto sostenuto da parte resistente, essi non sono stati corrisposti al ricorrente tutti i mesi, come emerge dalle buste paga di agosto, settembre, ottobre, novembre e dicembre del 2020 nonché di febbraio, marzo e aprile del 2021.

Né la natura, straordinaria per definizione, di detti premi – il cui importo era variabile – risulta compatibile con la qualificazione degli stessi in termini di retribuzione, in assenza di altri elementi indiziari – il cui onere di allegazione gravava sulla resistente – che facciano propendere per una siffatta qualificazione.

Pure in relazione alle trasferte – il cui importo variava di mese in mese anche a parità di giorni considerati per il computo di questa voce – parte resistente non ha allegato il titolo in base al quale ha riconosciuto al ricorrente tali indennità. Di talché non è dato comprendere se esse abbiano avuto natura retributiva o restitutoria.

A ciò si aggiunga che anche il CCNL *“Logistica, Trasporto merci e Spedizione”*, invocato dal ricorrente, riconosce al *“personale viaggiante...comandato a prestare servizio extraurbano – come il ricorrente (n.d.r.) – oltre alla normale retribuzione globale giornaliera...una indennità di trasferta in relazione al tempo trascorso in territorio extraurbano”* (vd. art. 62, par. 3). Con la conseguenza che le indennità di trasferta corrisposte al ricorrente dalla resistente non costituiscono un *quid pluris* rispetto al trattamento retributivo minimo che egli avrebbe conseguito grazie all'applicazione del CCNL *“Logistica, Trasporto merci e Spedizione”* e, dunque, non possono essere ricomprese nel giudizio di adeguatezza e sufficienza della retribuzione – per come inteso dalla Suprema Corte.

È poi irrilevante il fatto che il contratto in concreto applicato dalla resistente sia valido ed efficace, stipulato da un'organizzazione di una certa rappresentatività a livello nazionale nonché inserito nel report dei contratti collettivi nazionali vigenti redatto dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (C.N.E.L.).

Come pure è irrilevante la circostanza che la resistente, quale associata dell'Unione Nazionale Cooperative Italiane (U.N.C.I.) abbia ricevuto un giudizio positivo in esito all'azione di vigilanza espletata dall'Unione.

Al fine di dirimere la questione oggetto di causa non basta accertare che il CCNL "Autotrasporto, Spedizioni, Merci, Logistica e Facchinaggio" sia stato concluso da sindacati dotati di una determinata rappresentatività a livello nazionale e sia vigente o che la resistente persegua effettivamente lo scopo mutualistico che si è prefissato.

Quel che rileva in questa sede è, invece, che il trattamento retributivo corrisposto dalla resistente in base al contratto collettivo nazionale da essa applicato non sia inferiore a quello minimo previsto dai contratti collettivi che, per essere stipulati da sindacati aventi una rappresentatività qualificata sul piano nazionale, appaiono i più idonei a fungere da parametro esterno di commisurazione – da parte del giudice – nel definire la sufficienza del trattamento retributivo da corrispondere al socio lavoratore (cfr. Cass. n. 4951 del 20.2.2019 cit.).

Ne consegue che la domanda del ricorrente di applicazione del contratto collettivo dallo stesso individuato è fondata.

In relazione all'inquadramento, il ricorrente è stato inquadrato nel livello IV e, poi, nel livello V del CCNL "Autotrasporto, Spedizioni, Merci, Logistica e Facchinaggio", che comprendono, quanto al primo, *"i lavoratori che ricoprono mansioni per le quali occorre una conoscenza tecnico-pratica acquisita con l'esperienza del lavoro e/o la formazione professionale: . conducente di autocarri (superiore a 35 QI)..."* e, quanto al secondo, *"i lavoratori che hanno conseguito cognizioni specifiche attestate da istituti professionali o dallo svolgimento di pratica formativa in materia e che svolgono, con perizia, i lavori loro affidati connessi alle proprie professionalità e competenze tecniche: - conducente di autotreni e autoarticolati con portata inferiore agli 80 QI..."*.

Il ricorrente chiede il riconoscimento del trattamento retributivo minimo previsto dal CCNL "Logistica, Trasporto merci e Spedizione" per i lavoratori inquadrati nel livello D2, che comprende i *"conducenti che utilizzano autocarri isolati per i quali è previsto il possesso della patente C dotati di apparato cronotachigrafo che svolgono attività di guida e operazioni accessorie ai trasporti..."* (Qualifica 2), anche quando trattasi di *"servivi di trasporto ripetitivi, che hanno origine dalla stessa area e per le quali l'impegno giornaliero termina presso lo stesso luogo di inizio del servizio"* (parametro retributivo D).

Attesa la diversità delle declaratorie contrattuali del CCNL applicato e di quello individuato dal ricorrente, appare coerente con le mansioni svolte dal lavoratore – conducente con patente C di autocarri muniti di cronotachigrafo e addetto a un servizio di trasporto merci continuativo e ripetitivo, che iniziava dalla sede operativa della resistente in Palazzo Pignano e si concludeva nello stesso luogo – un inquadramento nel livello D2 del CCNL “Logistica, Trasporto merci e Spedizione”.

La retribuzione oraria prevista dal CCNL “Logistica, Trasporto merci e Spedizione” per i lavoratori di livello 2D è pari a euro 10,13756 (1.703,13 : 168; dove 1.703,13 è la retribuzione mensile in vigore dal 3.10.2019 (vd. tabelle retributive sub doc. 8 bis fasc. ric.) e 168 è il divisore orario contrattuale).

Ne consegue che al ricorrente spetta la differenza tra il trattamento retributivo percepito dalla resistente (sulla base di una retribuzione oraria di euro 7,57225, prima, e di euro 7,97688, poi) e il predetto trattamento retributivo previsto dal CCNL “Logistica, Trasporto merci e Spedizione”.

Dai conteggi espletati da parte ricorrente (in ricorso e nel doc. 15 fasc. ric.) – non specificamente contestati da parte resistente² – risulta che il ricorrente ha diritto ai seguenti importi lordi *differenziali* a titolo di:

- retribuzione ordinaria euro 4.272,45;
- tredicesima mensilità euro 393,67;
- festività euro 108,79;
- permessi retribuiti euro 729,90;
- TFR euro 345,63 [(4.272,45 + 393,67) : 13,5].

Per una somma lorda complessiva di euro 5.850,44.

Nessuna differenza può essere invece riconosciuta in relazione agli altri titoli individuati dal ricorrente, poiché secondo il consolidato orientamento della Corte di Cassazione, in tema di adeguamento della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost., il giudice del merito, anche nell'ipotesi in cui assuma come criterio orientativo un contratto collettivo non vincolante per le parti, non può fare riferimento a tutti gli elementi e gli istituti retributivi che concorrono a formare il complessivo trattamento economico, ma *“deve prendere in considerazione solo quelli che costituiscono il cosiddetto minimo costituzionale, dal quale sono escluse le voci tipicamente contrattuali quali i compensi aggiuntivi, gli scatti di anzianità o la quattordicesima mensilità”* (Cass. n. 1756 del 27.1.2021; Cass. n. 944 del 20.1.2021).

² “Nel rito del lavoro, il convenuto ha l'onere di contestare specificamente i conteggi elaborati dall'attore, ai sensi degli artt. 167, comma 1, e 416, comma 3, c.p.c., occorrendo a tal fine una critica precisa, che involga puntuali circostanze di fatto - risultanti dagli atti ovvero oggetto di prova - idonee a dimostrare l'erroneità dei conteggi” (Cass. Sez. Lav. n. 5949/2018).

LEVRINO SOCIETA' COOPERATIVA viene pertanto condannata a pagare a RISOLEO VINCENZO la somma complessiva lorda di euro 5.850,44, di cui euro 345,63 a titolo di TFR, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dalla maturazione di ciascuna componente del credito al soddisfo.

Le spese di lite, che si liquidano come da dispositivo – tenuto conto del valore della controversia e dell'attività effettivamente svolta, che non ha contemplato alcuna istruttoria (fasi di studio, introduttiva e decisionale) – seguono la soccombenza della resistente.

P.Q.M.

Il Tribunale di Cremona, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando sul ricorso proposto, così provvede, ogni contraria istanza, difesa ed eccezione disattesa e rigettata:

- 1) accoglie il ricorso per quanto di ragione e, per l'effetto, condanna LEVRINO SOCIETA' COOPERATIVA a pagare a RISOLEO VINCENZO la somma complessiva lorda di euro 5.850,44 – di cui euro 345,63 a titolo di TFR – per le causali di cui in parte motiva, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dalla maturazione di ciascuna componente del credito al soddisfo;
- 2) condanna LEVRINO SOCIETA' COOPERATIVA alla refusione delle spese processuali, che si liquidano in complessivi euro 2.500,00, oltre rimborso forfettario per spese generali, IVA se dovuta e CPA come per legge, con attribuzione agli Avv.ti Pier Angelo Galmozzi, Emilio Maiocchi e Cristina Guarneri, dichiaratisi antistatari.

Cremona, 30.3.2023.

Il Giudice
dott.ssa Annalisa Petrosino