

N. 11486/2016 REG. GEN.



REPUBBLICA ITALIANA  
*IN NOME DEL POPOLO ITALIANO*

**IL TRIBUNALE DI MILANO – Sez. Lavoro**

La dott.ssa Sara Manuela Moglia, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al numero di ruolo generale sopra riportato, promossa con ricorso depositato in data 7 novembre 2016

da

.....elettivamente domiciliato in Ponte San Pietro, via Rima, 51/H presso lo studio dell'avv. Francesco Ioghà che lo rappresenta e difende per delega in calce al ricorso introduttivo;

ricorrenti

contro

**.....in persona del legale rappresentante pro tempore e presidente del consiglio di amministrazione, .....** elettivamente domiciliata in Milano, . .... presso lo studio ..... rappresentata e difesa come da procura in calce alla memoria di costituzione dall'avv. .... .

Convenuta

**OGGETTO:** retribuzione, appalto di manodopera

*All'udienza a ciò deputata, i difensori delle parti, come sopra costituiti, concludevano come in atti.*

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con ricorso depositato in data 7 novembre 2016, ..... ricorreva al Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, chiedendo il riconoscimento



della qualifica di capo squadra livello 5b CCNL a decorrere dal 4 maggio 2015; in alternativa, chiedeva la costituzione, ex art. 2932 c.c., del rapporto di lavoro subordinato con inquadramento al livello 5 B CCNL con qualifica di capo squadra e con riconoscimento del superminimo assorbibile.

Su tali premesse, chiedeva poi la condanna della società convenuta al pagamento della somma di € 20.337,63 nonché al pagamento delle indennità per permessi e riposi compensativi non goduti, indennità e maggiorazioni oltre un equo risarcimento per danno non patrimoniale prendendo a base la retribuzione netta derivante dalle buste paga.

Esponeva il ricorrente che, in data 1 marzo 2013, l'allora datore di lavoro, società ....., gli aveva comunicato l'assegnazione del livello 5B CCNL Nettezza Urbana.

La qualifica formale corrispondeva alle mansioni realmente svolte posto che era incaricato del coordinamento del personale, di funzioni di controllo e dell'intrattenimento delle relazioni con la committente.

Per tali ragioni e titoli, percepiva anche un superminimo assorbibile.

In data 25 marzo 2015, la società ..... si aggiudicava l'appalto ..... presso il quale lavorava il ricorrente e comunicava l'assunzione dei lavoratori addetti alle medesime condizioni contrattuali.

Il contratto che, al riguardo, la società subentrante sottoponeva al ricorrente, prevedeva l'inquadramento nel livello 4 A con mansione di autista.

Proprio per tale ragione, il lavoratore non provvedeva a firmarlo.

Da tale momento svolgeva le mansioni di autista raccoglitore venendo retribuito in conformità a ciò.

Si costituiva la società convenuta che, quanto all'inquadramento, assumeva di aver provveduto all'assegnazione del livello 4 A in quanto livello più alto per gli autisti ed anche per i capi squadra. Di aver, tuttavia, provveduto a mantenere lo stesso livello retributivo con riconoscimento di un super minimo ad personam, ma di non aver riconosciuto il super minimo assorbibile in quanto frutto di una pattuizione con il precedente datore di lavoro.

Inutilmente esperito il tentativo di conciliazione, omessa ogni attività istruttoria, all'udienza del 22 maggio 2017, la causa veniva posta in decisione. All'esito della camera di consiglio, veniva pronunciata la presente sentenza con lettura del dispositivo e della contestuale motivazione.

### MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso va rigettato.

Il ricorrente rivendica nei confronti del datore di lavoro odierno convenuto l'inquadramento nel livello 5B in quanto livello posseduto a far data dal 1 marzo



2013 e, comunque, al momento del subentro, da parte della società ....., nel contratto di appalto prima facente capo alla società .....

Nel pretendere tale inquadramento, assume il ricorrente di aver, in costanza di rapporto con il precedente datore di lavoro, svolto mansioni di capo squadra.

A prescindere dal profilo relativo al subentro nell'appalto ed agli obblighi che possono essere riconosciuti in capo alla società subentrante, la pretesa avanzata dal ricorrente risulta infondata sol che la si raffronti con la contrattazione collettiva.

Il CCNL Nettezza Urbana, pacificamente applicato dalle parti e depositato dalla difesa ricorrente, suddivide i lavoratori in quattro aree operative funzionali e, per quale che qui rileva, nell'area spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio e area conduzione, suddivide i lavoratori in quattro livelli.

Nella prima area, al IV livello sono ricomprese, a titolo esemplificativo, le figure del caposquadra, dei lavoratori che partecipando o meno manualmente al lavoro, coordinano e controllano l'attività di altri lavoratori.

Il livello 5 è previsto solo nelle diverse aree "Impianti e laboratori" e "tecnica e Amministrativa" le cui declaratorie descrivono figure professionali molto distanti da quella che lo stesso ricorrente assume di aver svolto e che lo stesso non attribuisce alla sua professionalità.

In sostanza, le deduzioni in fatto svolte dal ricorrente non consentono, proprio, la riconducibilità dello stesso nel livello 5B come rivendicato in quanto il preteso livello non ricomprende le mansioni che lo stesso ricorrente assume di aver svolto presso il precedente datore di lavoro né quelle che assume di svolgere ora.

Tuttavia, non può non considerarsi che, come confermato dal doc. 1 bis di parte ricorrente (missiva di .....), dal mese di marzo 2013, allo stesso è stato riconosciuto il livello 5B.

Il riconoscimento, per le ragioni che già più sopra sono state illustrate, non può conciliarsi con la mansioni che nella stessa busta paga della società ..... vengono indicate, ovvero quelle di autista.

Invero, come detto, posto che la contrattazione collettiva inserisce l'autista nel livello IV, non è dato comprendersi per quale ragione venga, da un certo momento in avanti, riconosciuto il livello 5 B.

In occasione dell'accordo sindacale sottoscritto il 23 aprile 2015, ..... si impegnava, ai sensi dell'art. 6 CCNL, all'assunzione dei lavoratori con l'impegno al mantenimento del trattamento normativo previsto dal CCNL.

Al punto 4 del predetto accordo era espressamente previsto che, i lavoratori, in possesso di un livello di inquadramento superiore a quello effettivamente spettante in base alla mansione svolta attribuito in violazione dell'art. 15 CCNL, sarebbero stati inquadrati nel corretto livello con attribuzione della posizione parametrica A, fermo restando il mantenimento del livello retributivo e l'applicazione di quanto previsto all'art. 6, parte C n. 11 del CCNL, ovvero l'assorbimento in occasione di ogni passaggio di posizione parametrica B alla posizione parametrica A; di ogni passaggio di livello di inquadramento; di aumenti retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva di secondo livello.



L'accordo sindacale, pur vincolando la società subentrante al mantenimento delle stesse condizioni contrattuali di cui al CCNL, prevedeva, espressamente, la correzione di eventuali inquadramenti non corretti secondo il disposto dell'art. 15 CCNL.

La norma da ultimo citata è quella che contiene le declaratorie contrattuali e che suddivide i lavoratori in quattro aree e che, per quelle di pertinenza, riconduce il capo squadra o il coordinatore o l'autista nel più elevato livello IV, non essendo previsto alcun livello V.

Ora, come si è detto, dovendo partire dalla mansioni che lo stesso ricorrente assume di aver svolto e che certo non consentono di riportare la sua figura nelle aree Impianti o Tecnica Amministrativa nelle quali solo è previsto il V livello, l'assegnazione dello stesso da parte di ....., non può che qualificarsi quale errore in quanto atto in violazione del disposto dell'art. 15 CCNL.

Quando al giudice è chiesto il riconoscimento di un determinato livello, l'operazione che deve compiersi non può che passare attraverso il raffronto tra le mansioni svolte e la declaratoria contrattuale.

Nella specie, anche prescindendo dalla figura dell'autista, che il ricorrente dice di aver svolto solo alle dipendenze dell'odierna convenuta, non vi è dubbio che le mansioni dal medesimo asserite, rientrino nel livello IV.

Correttamente, quindi, la società subentrante che, a ciò era espressamente autorizzata dall'accordo sindacale, ha provveduto a conformare l'inquadramento alle mansioni.

Nessuna violazione contrattuale vi è stata quindi da parte della società subentrante e, per tale sola ragione, la domanda volta ad ottenere il superiore inquadramento e le relative differenze retributive non può trovare accoglimento.

Lo stesso accordo sindacale prevedeva, tuttavia, il mantenimento del livello retributivo pur con la possibilità di un assorbimento secondo il già citato punto 11, art. 6 CCNL..

La società ha riferito che, proprio al fine di conservare il medesimo livello retributivo, è stato riconosciuto al ricorrente un superminimo individuale espressamente menzionato nella busta paga.

Per contro, ha ammesso di non aver pagato il superminimo assorbibile previsto dal precedente datore di lavoro.

A riguardo preme considerare come le ulteriori differenze domandate dal ricorrente e che traggono spunto dal conteggio depositato in atti, non tengono conto di quanto percepito nel frattempo dal lavoratore posto che, sotto la voce percepito, viene riportato, per tutti i mesi di durata dal rapporto la cifra "0".

Ad ogni buon conto, l'accordo sindacale, laddove prevede l'obbligo del mantenimento del medesimo trattamento retributivo pur riferito ad un inquadramento errato prevede l'applicazione di quanto previsto all'art. 6, punto 11 del CCNL.

Disposizione che, come già menzionato, prevede l'assorbimento dei trattamenti retributivi derivanti dall'errata assegnazione di livelli in violazione dell'art. 15 in occasione del passaggio dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A del medesimo livello.

Passaggio questo che la società subentrante ha espressamente riconosciuto al momento stesso dell'assunzione inquadrando il sig. .... nel livello IV A e non nel livello IV B.

Ne consegue che l'obbligo del mantenimento del medesimo trattamento retributivo è stato, correttamente, superato dalla società subentrante essendosi verificata la condizione che lo stesso CCNL e l'accordo sindacale prevedevano.

Per tutte le ragioni sopra indicate, il ricorso va rigettato.

Dalla totale soccombenza , deriva, per il ricorrente la condanna alle spese di lite, spese che si liquidano come da dispositivo.

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) rigetta il ricorso;
- 2) condanna il ricorrente alla rifusione, in favore della società convenuta, delle spese processuali, spese che si liquidano in € 1200 oltre accessori di legge. Così deciso il 22 maggio 2017.

**Il giudice del lavoro**  
**Dott.ssa Sara Manuela Moglia**



