

L'avv. Marianna Cerrato del Foro di Nocera Inferiore riceveva mandato al fine di resistere in un processo di lavoro incardinato da un ex dipendente assunto da una società di autotrasporto merci conto terzi

In tale giudizio, il ricorrente lavoratore sosteneva che il CCNL LAIF-CISAL-ANPIT, per le lavorazioni conto terzi, non potesse essere applicato in luogo del CCNL Autotrasporto Merci e Logistica, richiedendo, all'uopo, una somma a titolo di differenze retributive determinata con conteggi analitici e raffrontando i criteri retributivi dei due contatti in parola.

Ancora, l'ex lavoratore sosteneva che il contratto LAIF applicato non fosse idoneo al settore merceologico di appartenenza ovvero settore dell'autotrasporto e logistica.

Il Tribunale di Verona (investito del caso), con una decisione innovativa, non ha accolto la domanda del lavoratore, statuendo che:

- a. Il contratto collettivo ha natura privatistica ed è applicabile se le parti lo hanno liberamente approvato ovvero, anche se si tratta di LAIF in ambito autotrasporto e logistica, e, le parti lo hanno sottoscritto senza vizi della volontà, il patto è da considerarsi valido ed efficace.
- b. Il contratto CNL applicato ovvero LAIF-CISAL-ANPIT rispetta l'art. 36 Cost. che disciplina – essenzialmente - la proporzionalità della retribuzione in base a qualità e quantità del lavoro ed alla garanzia di una vita libera e dignitosa, nonché, rispetta, quanto sancito dall'art. 2070 cc. sull'appartenenza alla categoria professionale dell'imprenditore.

Tirando le fila, la sentenza del Tribunale scaligero riconosce pienamente l'applicazione del CCNL LAIF-CISAL-ANPIT anche al settore dell'autotrasporto merci conto terzi e logistica

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI VERONA
Sezione lavoro

Il Giudice, dott. Cristina Angeletti , all'udienza del giorno 14 aprile 2022ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro n. **2252 / 2019** RCL promossa con ricorso depositato il **18 dicembre 2019**

da

██████████ (C.F. ██████████), con il patrocinio dell'avv. ██████████ elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematicopresso il difensore avv. ██████████

Contro

F.T. LOGISTICA S.R.L. (C.F. 04629260656), con il patrocinio dell'avv. CERRATO MARIANNA , elettivamente domiciliato in VIA DEL PROGRESSO, 68 84084 FISCIANO presso il difensore avv. CERRATO MARIANNA

Motivi della decisione

La ricorrente ██████████ conviene in giudizio l'ex datrice di lavoro F.T. Logistica s.r.l. affinché sia condannata a corrisponderle gli emolumenti retributivi, pari a € 10046,06, che avrebbe conseguito, se fosse stato applicato al rapporto di lavoro intercorso (dal 17 gennaio 2017 al 31 marzo 2017) il CCNL Autotrasporto Merci e Logistica, anziché il CCNL LAIF-CISAL-ANPIT per le "lavorazioni conto terzi".



Esponde parte ricorrente che tale ultimo contratto collettivo, richiamato dalle parti nel regolamento contrattuale sottoscritto, sarebbe in realtà erroneo perché non atterrebbe al settore merceologico in cui operava la datrice di lavoro, ossia al settore del trasporto, e comunque sarebbe applicabile al caso di specie l'art. 36 Cost. . Parte ricorrente evidenzia altresì che l'applicazione del contratto collettivo attinente al settore di attività della F.T. Logistica comporterebbe in suo favore il riconoscimento della quattordicesima mensilità, dell'indennità per ferie parametrata su 168 ore anziché su 160, di 40 ore di permessi anziché 16 e la previsione di un orario settimanale di 39 anziché 40 ore.

Parte resistente, ritualmente costituita eccepisce la nullità del ricorso, atteso che non sarebbero sufficientemente indicate le ragioni a sostegno della domanda di pagamento di € 10.046,06 ed eccepisce (invero genericamente) la correttezza dei conteggi. Nel merito, chiarisce che all'atto dell'assunzione la ricorrente accettò l'inquadramento nel III livello del CCNL oggetto di contestazione e che la scelta dello stesso discende dall'essere FT Logistica s.r.l. associata a LAIF (Libera Associazione Imprese Faconiste), sigla che unitamente all'ANPIT e alla CISAL sottoscrissero in data 27.5.2013 il contratto collettivo per il settore delle aziende esercenti il lavoro "conto terzi a facon", esteso successivamente al settore "autotrasporti conto terzi" con verbale di accordo sindacale del 24.4.2014.

Non può essere accolta l'eccezione di nullità, atteso che le domande del ricorrente sono chiare, sotto il profilo del *petitum* e della *causa petendi*.

Il ragionamento di parte ricorrente non può, peraltro, allo stato attuale della normativa vigente, essere condiviso. Esso presuppone che sia applicabile al rapporto di lavoro che ci occupa, il regolamento negoziale



collettivo più aderente al settore di attività, in luogo di quello indicato dalle stesse parti contrattuali nella lettera di assunzione. E' invece noto come, nell'attuale ordinamento, il contratto collettivo abbia natura privatistica e, pertanto, trovi applicazione se ed in quanto è ravvisabile una volontà delle parti in tal senso, a prescindere dalla possibilità che contratti collettivi diversi da quello che le parti intesero richiamare siano più aderenti al settore di attività in cui si colloca il rapporto lavorativo (discorso, a parte, qui non pertinente sarebbe quello che involge il lavoro nel settore delle cooperative).

Parte ricorrente ha poi invocato l'art. 36 Cost. asserendo che il giudice nell'individuare la retribuzione adeguata, ove quella pattuita fosse insufficiente, può utilizzare i parametri contrattual-collettivi della categoria di appartenenza del datore di lavoro ex art. 2070 c.c.. (sul punto, è pertinente il richiamo alla sent. della Corte di Cassazione 2245/2006, massimata nei seguenti termini: "Alla stregua dell'art. 36, primo comma, Cost. il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Di conseguenza, ove la retribuzione prevista nel contratto di lavoro, individuale o collettivo, risulti inferiore a questa soglia minima, la clausola contrattuale è nulla e, in applicazione del principio di conservazione, espresso nell'art. 1419, secondo comma, c.c., il giudice adegua la retribuzione secondo i criteri dell'art. 36 con valutazione discrezionale. Ove, però, la retribuzione sia prevista da un contratto collettivo, il giudice è tenuto ad usare tale discrezionalità con la massima prudenza, e comunque con adeguata motivazione, giacché difficilmente è in grado di apprezzare le esigenze



economiche e politiche sottese all'assetto degli interessi concordato dalle parti sociali..").

Ma, anche per tale via, il ragionamento dovrebbe necessariamente soffermarsi sull'insufficienza e inadeguatezza della retribuzione corrisposta, e sul punto parte ricorrente non offre adeguate allegazioni, limitandosi ad argomentare che la retribuzione corrisposta era insufficiente perché inferiore a quella che un diverso CCNL avrebbe garantito.

Neppure attraverso l'esame dei documenti, e segnatamente delle buste-paga agli atti, emerge l'inadeguatezza della retribuzione, pur tenendo conto della qualità e quantità del lavoro, così come descritti nel ricorso e non contestati; visionando gli statini, è dato constatare mediamente una retribuzione pari a € 2.000,00, che sta al di sopra della soglia di povertà e non pare manifestamente insufficiente o inadeguata, tale da imporre l'applicazione di un diverso regolamento negoziale.

Dunque, pur essendo stato applicato un contratto collettivo non coerente con il settore lavorativo della ricorrente, non è condivisibile nell'attuale sistema normativo e giurisprudenziale la ricostruzione in diritto di parte ricorrente.

Per tali ragioni, le domande di parte ricorrente non sono accolte ed è disposta l'integrale compensazione delle spese di lite.

P.Q.M.

Il Tribunale di Verona in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria e diversa domanda ed eccezione rigettata

- 1) Rigetta il ricorso;
- 2) Compensa le spese di lite.

Verona, 14 aprile 2022

IL GIUDICE

