

N. R.G. 585/2018



TRIBUNALE ORDINARIO di FERMO
Tribunale di Fermo - Sez. Lavoro
VERBALE DELLA CAUSA n. r.g. **585/2018**

tra

GIANDOMENICO DEL DOTTO, con il patrocinio dell'Avv. BARGONI ALESSANDRO,
elettivamente domiciliato in VIA DELLA CARRIERA 24 21 FERMO

RICORRENTE/I

e

FIFA SECURITY SRL, con il patrocinio dell'Avv. CAMAIONI GIUSEPPE, elettivamente
domiciliato in VIA C/O CANCELLERIA LAVORO CORSO CAVOUR 51 FERMO

RESISTENTE/I

Oggi **22 ottobre 2019** innanzi al dott. Elena Saviano, sono comparsi:
Per GIANDOMENICO DEL DOTTO presente personalmente l'avv. BARGONI ALESSANDRO

Per FIFA SECURITY SRL l'avv. CAMAIONI GIUSEPPE

Le parti discutono riportandosi ai rispettivi atti.

Il Giudice

Previa Camera di Consiglio emette sentenza dando lettura del dispositivo e della contestuale
motivazione.

Il Giudice
dott. Elena Saviano





REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di FERMO

Tribunale di Fermo - Sez. Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Elena Saviano ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **585/2018** promossa da:

GIANDOMENICO DEL DOTTO (C.F. DLDGDM84A06D542K), con il patrocinio dell'avv.

BARGONI ALESSANDRO, elettivamente domiciliato in VIA DELLA CARRIERA 24 21 FERMO

Parte ricorrente

contro

FIFA SECURITY SRL (C.F.), con il patrocinio dell'Avv. **CAMAIONI GIUSEPPE**, elettivamente

domiciliato in VIA C/O CANCELLERIA LAVORO CORSO CAVOUR 51 FERMO

Parte resistente

CONCISA ESPOSIZIONE DELLE RAGIONI DI FATTO E DIRITTO

Con ricorso ritualmente notificato, Del Dotto Giandomenico ha convenuto in giudizio la Fifa Security S.r.l. deducendo: di essere stato assunto alle dipendenze della convenuta in data 3.5.2016, con contratto a tempo determinato poi prorogato sino al 25.6.2017, come guardia giurata CCNL dipendenti istituti di vigilanza privata delle province di Ascoli Piceno e Fermo (cfr. all. 1 ter); di aver lavorato giornalmente pattuglie 103 interno, 104 costa, 108 Civitanova dalle ore 22,30 alle ore 5,30, pattuglia diurna dalle 6,00 alle 20,50 reperibile, prestando servizio sei giorni a settimana; rivendicava differenze retributive per maggiorazione lavoro non pagato (ore 106), differenza TFR, rimborso kilometrico, premio di produzione, buoni pasto, reperibilità e corso di aggiornamento, per complessivi euro 3.491,73, oltre oneri previdenziali.

Si è costituita la convenuta eccependo preliminarmente l'inapplicabilità del contratto integrativo provinciale allegato da parte ricorrente, in quanto non sottoscritto da Fifa Security



e comunque all'epoca del rapporto di lavoro intercorso tra le parti già scaduto e non rinnovato dalle parti firmatarie, e osservando quanto al merito delle richieste la non debenza delle somme pretese, non previste nel CCNL applicato al rapporto e comunque relative ad attività non provate.

La causa, istruita oralmente, veniva discussa all'udienza del 22.10.2019 e decisa ai sensi dell'art. 429 c.p.c.

È circostanza pacifica in giudizio, oltre che documentale, che al rapporto di lavoro intercorrente tra le parti si applichi la disciplina normativa ed economica di cui al C.C.N.L. Dipendenti Istituti di Vigilanza Privata "vigente" all'epoca della sottoscrizione del contratto (maggio 2016), in quanto ad esso fa riferimento la lettera di assunzione, nella quale peraltro è scritto *"per quanto non espressamente previsto nella presente lettera si rimanda alle norme vigenti previste dalla legge e dal CCNL, nonché agli accordi e agli usi della ns azienda"* (cfr. doc. 1 fascicolo ricorrente): pertanto il CCNL applicabile è quello stipulato in data 8.4.2013 con decorrenza dal 1.2.2013 al 31.12.2015 (cfr. all. 6 fascicolo ricorrente).

Questione controversa tra le parti in causa è, viceversa, quella relativa all'applicabilità al rapporto per cui è causa delle norme di cui all'Accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale del 14.5.2006 (cfr. all. 1 ter fascicolo ricorrente): deduce infatti parte resistente che tale accordo non sarebbe invocabile in quanto antecedente alla stipula del contratto di lavoro, non sottoscritto dalla società datrice di lavoro e comunque venuto a scadenza per effetto non solo del decorso del termine in esso fissato (31.12.12) ma altresì a seguito della formale disdetta di una delle parti firmatarie di detto contratto integrativo.

Ritiene il Tribunale che in particolare il rilievo relativo alla cessazione degli effetti di tale contratto colga nel segno: sul punto, la giurisprudenza ritiene infatti che *"i contratti collettivi di diritto comune, costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale degli stipulanti, operano esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle parti, atteso che l'opposto principio di ultrattività sino ad un nuovo regolamento collettivo - secondo la disposizione dell'art. 2074 cod. civ. - ponendosi come limite alla libera volontà delle organizzazioni sindacali, sarebbe in contrasto con la garanzia prevista dall'art. 39 Cost."* (così tra l'altro Cass. S.U. n. 11325/2005 e, di recente, Cass. n. 25919/2016). A ciò consegue, tra l'altro, la regola - da applicarsi nei periodi di vacanza contrattuale tra la scadenza del contratto precedente e la sottoscrizione del successivo - che *"a seguito della naturale scadenza del contratto collettivo, in difetto di una regola di ultrattività del contratto medesimo, la relativa disciplina non è più applicabile, ed il rapporto di lavoro da questo in precedenza regolato*



resta disciplinato dalle norme di legge, salvo che le parti abbiano inteso, anche solo per facta condudentia, proseguire l'applicazione delle norme precedenti"(così Cass. n. 20784/2010 richiamata da Cass. n. 25919/2016 già citata); nel caso di specie è evidente che le parti non abbiano inteso proseguire l'applicazione delle norme precedenti, atteso che oggetto del giudizio è proprio il fatto che la datrice di lavoro non abbia osservato le norme di cui al contratto integrativo nel calcolo delle spettanze retributive del lavoratore, norme le quali non trovano nessun riscontro nemmeno nel CCNL del 2013 che ha sostituito il precedente contratto collettivo e il relativo contratto integrativo.

A ciò si aggiunga, inoltre, che com'è noto il contrasto fra contratti collettivi di diverso ambito territoriale (nazionale, regionale, provinciale, aziendale) deve essere risolto non già in base al criterio della gerarchia (che comporterebbe la prevalenza della disciplina di livello superiore) né in base al criterio temporale (che comporterebbe sempre la prevalenza del contratto più recente e che invece è determinante solo nell'ipotesi di successione di contratti collettivi con identità di soggetti stipulanti, ossia del medesimo livello), ma secondo il principio di autonomia (e, reciprocamente, di competenza) alla stregua dell'effettiva volontà delle parti operanti in area più vicina agli interessi disciplinati; sul punto, il CCNL del 2013 versato in atti espressamente prevede espressamente all'art. 2 che *"il presente Contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi, accordi speciali nazionali, usi e consuetudini. Restano salve le norme di miglior favore degli accordi di II livello, sottoscritti dalle parti stipulanti del presente contratto, purchè non in contrasto con quanto previsto dal presente CCNL. Per quanto riguarda eventuali norme in contrasto con quanto previsto dal presente CCNL, le parti si incontreranno a livello territoriale per la relativa armonizzazione"*: deve quindi ritenersi che tale previsione, in raccordo con quella di cui al precedente accordo per il rinnovo del contratto integrativo che espressamente si poneva quale parte integrante del "vigente CCNL" (ormai sostituito dal CCNL del 2013), conduca a ritenere la prevalenza della disciplina di cui al CCNL del 2013, a prescindere dal fatto che sia meno favorevole per il lavoratore, non essendo tale circostanza ostativa a detta conclusione (in tal senso cfr. Cass. n. 13544/2008).

Sulla scorta di tale premessa, la domanda formulata dal ricorrente non può essere accolta.

Quanto alla maggiorazione relativa a n. 106 ore di lavoro non pagato, a detta del ricorrente derivanti dal tempo impiegato dallo stesso per raggiungere le diverse sedi di



servizio cui era adibito e fare poi ritorno presso la sede di lavoro (Fermo), va osservato che né il contratto di lavoro né il CCNL prevede alcuna maggiorazione da corrispondere a detto titolo: in particolare, l'art. 99 CCNL prevede che *"Per il percorso di andata e ritorno dalla propria abitazione alla sede o comando dell'Istituto o alle località di lavoro previste all'atto dell'assunzione o successivamente assegnate, non competono ai lavoratori particolari compensi od indennità"*; peraltro, tale norma risulta trasfusa anche nel Contratto Integrativo Provinciale invocato dal ricorrente, in quanto nel precisare che *"l'ambito di svolgimento della normale attività lavorativa è costituito dall'intero territorio della provincia di Ascoli Piceno e Fermo, quantomeno dal territorio dei comuni indicati nella Licenza di Pubblica Sicurezza rilasciato all'Istituto"* all'art. 19 prevede che *"per il percorso di andata e ritorno della propria abitazione alla sede o comando dell'Istituto o alle località di lavoro previste dall'atto di assunzione o successivamente assegnate, non competono ai lavoratori particolari compensi o indennità"*.

Lo stesso è a dirsi con riguardo alle sedi di servizio non rientranti nelle normali località di lavoro, atteso che l'art. 100 CCNL prevede che *"Il lavoratore inviato temporaneamente in servizio oltre almeno dieci chilometri (o diversa distanza già prevista o da contrattarsi localmente) dai confini dei comuni considerati come normale località di lavoro e sempre che il lavoratore non venga con ciò ad essere favorito da un avvicinamento, avrà diritto al trattamento economico contrattualmente previsto per le ore di servizio effettivamente prestate e al rimborso delle spese di viaggio per il maggior percorso - con i mezzi autorizzati - rispetto alla distanza abitualmente percorsa dal lavoratore medesimo per recarsi alla sede o comando dell'Istituto o alla normale località di lavoro"*: ora, se è vero che la distanza dei 10 Km deve essere valutata avuto riguardo ai "confini dei comuni considerati come normali località di lavoro", i quali coincidono con l'intero territorio della provincia di Ascoli Piceno e Fermo, è evidente che la stessa non risulta superata per arrivare alla località di Porto Sant'Elpidio (in provincia di Fermo) né per quella di Civitanova Marche (distante 6,3 Km da Porto Sant'Elpidio).

Ad ogni modo, l'istruttoria condotta non ha permesso di accertare e quantificare con esattezza gli importi eventualmente dovuti al ricorrente a tale titolo, in quanto i testi escussi, pur avendo genericamente riconosciuto i fogli di presenza di cui all'allegato 5 del fascicolo del ricorrente in quanto corrispondenti a quelli normalmente utilizzati dalla datrice di lavoro, non hanno potuto confermare nel dettaglio i singoli turni svolti dal Del Dotto, peraltro non svolgendo servizio contemporaneamente al ricorrente.



Stante l'inapplicabilità del contratto integrativo provinciale del 2010, non risultano dovute le somme richieste a titolo di buoni pasto né di premio produzione, in quanto le stesse trovano riconoscimento esclusivamente negli artt. 16 e 17 del citato contratto: peraltro, anche sulla base di tali norme, vale la pena evidenziare che i buoni pasto non sono comunque dovuti *"ai lavoratori che eventualmente non provvedessero al ritiro o al suo utilizzo"*, mentre il premio di risultato è calcolato su base triennale (peraltro relativamente agli anni 2010, 2011 e 2012) e sulla base della media di assenze dei tre anni precedenti, quindi non si comprende come tale premio potrebbe essere riconosciuto al ricorrente che ha lavorato per un solo anno, tra l'altro successivo al trienni di riferimento, e comunque in totale assenza di allegazione e prova sulla predetta media di assenza tenute dal Del Dotto.

Del tutto prive di giustificazioni sia normative che fattuali risultano poi le richieste formulate a titolo di "reperibilità" e "corso di aggiornamento", non essendo indicato dal ricorrente nemmeno la disciplina contrattuale da cui dovrebbero scaturire.

Infine, anche la richiesta di maggiorazione TFR, la quale presuppone l'accertamento della sussistenza delle differenze retributive richieste, non può essere accolta.

In definitiva, per tutte le ragioni svolte, il ricorso va integralmente rigettato.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate secondo i valori di cui al DM 55/2014, tenuto conto del valore della domanda.

p.q.m.

Il Tribunale di Fermo, in persona del Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria e diversa istanza e deduzione disattesa, così provvede:

1. rigetta il ricorso;
2. condanna il ricorrente alla refusione in favore di parte resistente, delle spese processuali, liquidate in euro 2.500,00, oltre accessori come per legge.

Così deciso in Fermo il 22.10.2019

Sentenza resa ai sensi dell'art. 429 cpc, pubblicata mediante lettura del dispositivo in udienza e allegazione al verbale.

Il Giudice
dott.ssa Elena Saviano

