

1371/2024 R.G.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Bergamo

Sezione lavoro

Il Tribunale in composizione monocratica e in funzione di Giudice del lavoro, nella persona della dott.ssa Francesca Possenti, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di primo grado n. **1371/2024 R.G.** promossa da:

..... (Cod. Fisc.), rappresentata

e difesa dall'avv.

ricorrente

contro

..... **S.P.A.** (Cod. Fisc.), in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentato e difeso dall'avv. NUNZIATA GIANFRANCO

resistente

OGGETTO: retribuzione

Conclusioni: le parti concludevano come da rispettivi atti

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

1.- Con ricorso ex art. 414 c.p.c. ha adito l'intestato Tribunale allegando di avere lavorato, presso il punto vendita di, alle dipendenze di dal al con contratto di lavoro a tempo determinato, part-time al 75%, con inquadramento al livello C2 del CCNL Commercio Anpit – Unica e con mansioni di commessa. Ha evidenziato di essersi sempre occupata, oltre che della vendita e assistenza al cliente, anche delle operazioni di cassa, con responsabilità per la quadratura dei conti e per eventuali differenze e ammanchi.



Ha quindi in primo luogo rivendicato l'applicazione del CCNL Terziario Confcommercio, stipulato dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative, in luogo del CCNL Commercio Anpit - Unica applicato dal datore di lavoro, che prevede un trattamento retributivo deteriore in violazione dell'art. 36 Cost.; ha poi lamentato l'omessa corresponsione, da parte del datore di lavoro, dell'indennità di cassa e di maneggio di denaro nonché della indennità di mancata contrattazione per il periodo dal al

Ha quindi concluso chiedendo, in via principale, il pagamento delle differenze retributive per € 2.000,11 (importo elaborato sulla base del CCNL Terziario Confcommercio) e, in subordine per € 790,68, in applicazione del CCNL Commercio Anpit - Unica.

Si è ritualmente costituita in giudizio che, nel contestare integralmente la ricostruzione avversaria, ha evidenziato di essere iscritta alla federazione UNICA, tra i firmatari del CCNL Anpit - Unica - Cisl applicato al rapporto di lavoro oggetto del presente giudizio; ha negato che la ricorrente abbia mai avuto la responsabilità di eventuali differenze o ammanchi di cassa e ha affermato di avere corrisposto a tutti i dipendenti un premio di risultato nell'agosto 2023 a compensazione della indennità di mancata contrattazione ex art. 22 CCNL. Ha comunque eccepito la decadenza in cui sarebbe incorsa la ricorrente ex art. 233 CCNL e ha infine concluso per il rigetto del ricorso.

Fallito il tentativo di conciliazione, la causa è stata istruita con l'escussione dei testi,, e sono stati acquisiti i verbali delle testimonianze rese nella causa parallela n. 1365/2024 R.G.

La causa è stata quindi discussa e decisa all'udienza del 3 luglio 2025 dando lettura del dispositivo con contestuale esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione.

2.- Il ricorso è fondato solo in parte, nei termini che seguono.



2.1.- Deve essere preliminarmente disattesa la domanda formulata dalla parte ricorrente di vedersi applicato il CCNL Terziario Confcommercio in luogo del CCNL Commercio Anpit – Unica.

In via generale, il datore di lavoro non iscritto ad un'associazione sindacale non ha l'obbligo di applicare un determinato CCNL, sicché egli può decidere di applicare un determinato contratto aderendovi esplicitamente, ad esempio indicandone gli estremi nel contratto individuale o nella lettera di assunzione, oppure implicitamente, applicando spontaneamente e costantemente un determinato CCNL o almeno le sue clausole più rilevanti e significative. Di contro, qualora il datore di lavoro sia iscritto ad una associazione sindacale, deve obbligatoriamente applicare il CCNL relativo all'associazione alla quale ha aderito, con la conseguenza che il lavoratore non può aspirare all'applicazione di un contratto collettivo diverso, ma solo eventualmente richiamare tale disciplina come termine di riferimento per la determinazione della retribuzione ex art. 36 Cost., deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto applicato (Cass. Civ. SS.UU. sent. n. 2665 del 26.3.1997).

Nel caso di specie, non solo nella lettera di assunzione è indicato espressamente che *“il trattamento economico è quello stabilito dal CCNL UNICA – Commercio”*, ma la società convenuta ha altresì documentato (cfr doc. 13 fascicolo resistente) di essere iscritta alla *“Federazione UNICA”*, sicché è tenuta all'applicazione del CCNL dell'associazione cui ha aderito, ossia il CCNL Anpit – Unica – Cisal.

Ciò premesso, l'applicazione del trattamento retributivo tipico del diverso CCNL, pretesa dalla ricorrente, dovrebbe quantomeno trovare fondamento nella violazione del canone della *“giusta retribuzione”* sancito dall'art. 36 Cost., alla luce del quale la retribuzione da corrispondere al lavoratore deve essere proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a lui e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Ebbene, vi è da dire che il canone della proporzionalità e sufficienza della retribuzione, sancito dall'art. 36 Cost., si limita a stabilire il principio di sufficienza e adeguatezza



della retribuzione, ma non implica, nell'ambito dei rapporti privatistici, di garantire parità di retribuzione o di inquadramento a tutti i lavoratori svolgenti le medesime mansioni (Cass. Civ. Sez. Lav. sent. n. 9643 del 20.5.2004). Nel nostro ordinamento non esiste un principio assoluto di parità di trattamento retributivo tra i lavoratori del settore privato, fatti salvi i casi di condotte discriminatorie o meramente arbitrarie poste in essere dal datore di lavoro: è stata difatti ammessa la possibilità di favorire economicamente un lavoratore rispetto ad un altro (Corte Cost. 9 marzo 1989 n. 103) ed è stato anche evidenziato che un lavoratore non può pretendere che gli sia corrisposta una retribuzione maggiore solo perché altri lavoratori con pari qualifica o mansioni sono trattati in modo più favorevole (Cass. Civ. Sez. Lav. sent. n. 5590 del 18.5.1991). Onde verificare la violazione del canone di adeguatezza e proporzionalità della retribuzione, insomma, non basta affermare che altri lavoratori, a parità di condizioni, sono favoriti, o che un diverso CCNL prevede condizioni più vantaggiose rispetto a quelle previste dal contratto applicato dal datore di lavoro; è invece necessario procedere ad un attento esame del complessivo trattamento retributivo riservato al lavoratore che, all'esito, deve risultare inadeguato rispetto alla qualità e alla quantità del lavoro svolto e comunque insufficiente ad assicurargli una vita dignitosa.

Ebbene, nel caso di specie la ricorrente ha omesso qualsiasi considerazione in ordine alla asserita inadeguatezza del complessivo trattamento retributivo garantito dal CCNL Commercio Anpit – Unica - Cisl, essendosi limitata a dire, piuttosto genericamente, che il CCNL Terziario Commercio prevede condizioni più favorevoli ed è stato sottoscritto da organizzazioni maggiormente rappresentative rispetto ai sindacati cui ha aderito il datore di lavoro, senza tuttavia dedurre alcun parametro concreto a sostegno di quanto sostenuto e pretermettendo ogni analisi in ordine alla lamentata insufficienza della retribuzione percepita rispetto alla quantità e qualità della prestazione resa dalla lavoratrice.

La domanda deve pertanto essere respinta.



2.2.- Accertata l'applicabilità del CCNL Anpit – Unica – Cisl e del trattamento retributivo ivi indicato, deve essere preliminarmente disattesa l'eccezione di decadenza ex art. 233 del citato CCNL, secondo il quale *“Qualsiasi reclamo sulla retribuzione deve essere presentato dal lavoratore in forza, a pena di decadenza, entro 12 (dodici) mesi dalla consegna del Prospetto Paga e, comunque, entro 6 (sei) mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro”*.

Trattasi di norma che, imponendo una decadenza, è di natura eccezionale e quindi da interpretare restrittivamente; di conseguenza, il citato *“reclamo sulla retribuzione”* non può che essere riferito unicamente alle obiezioni sulla correttezza delle voci espressamente esposte nelle buste paga, in relazione alle quali è ragionevole l'imposizione di un onere di contestazione immediata a fronte dell'esigenza di certezza che caratterizza in genere la *ratio* delle clausole decadenziali e che trova il suo fondamento nel fatto che il lavoratore è stato posto nelle condizioni di poter conoscere, e quindi valutare, l'esattezza di quanto indicato nei cedolini. Di contro, tale esigenza non sussiste nell'ipotesi in cui la voce rivendicata non sia stata esposta in busta paga, né il lavoratore può essere gravato da un onere di contestazione così tempestivo rispetto a elementi della retribuzione non precisamente conosciuti quanto al titolo e all'ammontare.

2.3- La domanda formulata dalla ricorrente per il pagamento dell'indennità di cassa e di maneggio denaro è infondata.

L'art. 187 del CCNL Unica 2016 (art. 259 del CCNL 2023) prevede che *“al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 (quindici) giorni solari nel mese, qualora risponda della quadratura dei conti e completa responsabilità per errori con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'Indennità mensile di cassa o di maneggio denaro pari ad € 75,00 (settantacinque Euro lordi). La presente Indennità, essendo già comprensiva dei ratei di mensilità differite, sarà ininfluyente nella determinazione della tredicesima mensilità, delle festività, delle ferie, nonché per previsione delle Parti del T.F.R.”* L'indennità di cassa, in altri termini, spetta solo qualora il



lavoratore risponda della quadratura dei conti con responsabilità personale per gli errori e con obbligo di accollarsi le eventuali differenze.

Ebbene, dall'istruttoria di giudizio non è emersa in modo univoco la sussistenza di una tale responsabilità in capo ai dipendenti della società convenuta e, nello, specifico in capo alla ricorrente: è vero che ha riferito che il manager Vincenzo Stocco le avrebbe imposto di "far quadrare i conti", coprendo gli ammanchi anche con denaro proprio e che, in un paio di occasioni, questo sarebbe avvenuto, come confermato dalla teste; ma è anche vero che ha manifestato l'intenzione di instaurare, in futuro, un contenzioso con S.p.a. per le stesse ragioni e che, ricorrente nella causa analoga RG 1365/2024, ha affermato di non avere mai parlato direttamente con, né con l'altra area manager (*rectius*), precisando di avere ricevuto tali istruzioni proprio da, che era l'unica ad interloquire con i manager. È poi emerso che la ricorrente non si è mai, di fatto, accollata le differenze per gli ammanchi di cassa, poiché ella è stata protagonista di un unico episodio, risoltosi grazie al pagamento effettuato il giorno successivo dal cliente, tempestivamente individuato e avvisato della circostanza. Che poi vi fossero direttive in tal senso da parte dell'azienda è stato categoricamente escluso dalle testi e, che, contrariamente a quanto affermato dalle altre due testi, hanno riferito che la policy aziendale, qualora vi fossero di ammanchi di cassa riscontrati alla chiusura serale (anche nel caso di "doppi scontrini"), era di inviare una mail all'amministrazione per segnalare l'errore, che poi sarebbe stato preso in carico dall'azienda.

In ogni caso, gli episodi riferiti dalle commesse, anche qualora sussistenti, paiono essere del tutto episodici e non invece espressione di una prassi generalizzata e costante della datrice di lavoro; non vi sono pertanto elementi sufficienti ed univoci per ritenere che vi fosse un vero e proprio obbligo imposto dal datore di lavoro di accollare ai dipendenti gli eventuali ammanchi di cassa, sicché la domanda non può essere accolta a fronte della carenza e contraddittorietà delle prove raccolte in giudizio.



2.4.- Deve invece trovare accoglimento la domanda per il riconoscimento dell'indennità di mancata contrattazione per il periodo dal 23.3.2023 al 31.8.2023.

A norma dell'art. 22 CCNL Unica 2016, infatti, è previsto che *“a favore dei dipendenti che non percepiscono trattamenti economici collettivi di secondo livello, eccedenti quelli spettanti in applicazione del presente c.c.n.l. o nel caso di contrattazione di secondo livello decaduta, sarà riconosciuta la Nuova Indennità di mancata contrattazione, introdotta dal Protocollo d'intesa del 9 aprile 2016, conformemente alle previsioni dell'art. 183 del presente c.c.n.l. (...)”* il quale, a sua volta, prevede *“in caso di mancata contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale), sia erogata al lavoratore la Nuova Indennità di mancata contrattazione”* spettante *“per 12 mensilità all'anno a tutti i lavoratori in forza nel mese di competenza”*; la previsione è stata riprodotta nei successivi rinnovi e nell'art. 256 del CCNL 2023.

Ebbene, la società resistente ha affermato di aver sottoscritto il 22.6.2020 con i sindacati un accordo di secondo livello che prevedeva l'erogazione di un premio nel mese di agosto 2021, 2022 e 2023 che, secondo la sua prospettazione, sarebbe stato sostitutivo dell'indennità di cui all'art. 22. Tuttavia, tale accordo sindacale disciplina un premio di produttività aziendale e non invece l'indennità di mancata contrattazione; peraltro, tale premio non è stato nemmeno erogato in favore della dipendente, non avendo la società documentato l'avvenuto pagamento, pur a fronte delle richieste di chiarimenti da parte del Giudice in corso di giudizio. E difatti in nessuna delle buste paga della lavoratrice è indicata tale voce retributiva, che quindi non è stata versata.

Deve di conseguenza essere accolta la domanda della ricorrente di vedersi corrisposta l'indennità di mancata contrattazione dal giorno dell'assunzione sino al rinnovo contrattuale (1.9.2023), nella quantificazione effettuata in ricorso (non specificamente contestata dalla convenuta) pari ad € 75,00 lordi al mese per cinque mesi, per un totale di € 375,00.

3.- Le spese vengono liquidate come in dispositivo e seguono la prevalente soccombenza della società convenuta; si ritiene di dover compensare le spese di



lite per i due terzi a fronte del rigetto di due delle tre domande formulate dalla parte ricorrente e di porre a carico della soccombente il residuo terzo.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza ed eccezione disattesa, così provvede: in parziale accoglimento del ricorso

- 1) condanna S.P.A. in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore della ricorrente della somma di € lordi, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria calcolati ai sensi dell'art. 429 c.p.c. dalle singole scadenze al saldo;
- 2) compensa per i due terzi le spese di lite e condanna S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore della ricorrente del residuo terzo che liquida in € oltre 15% per spese generali, IVA e CPA se dovuti come per legge, con distrazione delle spese in favore del procuratore costituito dichiaratosi antistatario.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Così deciso in Bergamo, li 3/7/2025

Il Giudice del lavoro
Francesca Possenti

