

N. R.G. 2233/2017



TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE
Sezione Lavoro
VERBALE DELLA CAUSA n. r.g. 2233/2017
tra

RICORRENTE/I

e

RESISTENTE/I

TERZO CHIAMATO

Oggi 8 gennaio 2020 ad ore 10,50 innanzi al dott. Stefania Carlucci, sono comparsi:

Per

Per

Per

l'avv.

l'avv. F.M.

l'avv.

L'avv. discute la causa chiedendo l'accoglimento della domanda in tesi ovvero in ipotesi; in subordine insiste nelle istanze istruttorie.

L'avv. discute la causa riportandosi ai propri atti; insiste nella domanda di manleva nei confronti di .. Si riporta interamente alle proprie difese.



L'avv. _____ si riporta interamente alle proprie difese; chiede il rigetto del ricorso; in subordine insiste nelle istanze istruttorie; chiede la liquidazione delle spese relative al sub-procedimento di sequestro conservativo.

L'avv. _____ si oppone alla liquidazione delle spese relative al sub-procedimento.

Il Giudice

Previa Camera di Consiglio emette sentenza dando lettura del dispositivo e della contestuale motivazione, assenti le parti.

Il Giudice
dott. Stefania Carlucci



Telematicopresso il difensore avv , elettivamente domiciliato in Indirizzo

Parte ricorrente
contro

dell'avv. U e dell'avv. , elettivamente domiciliato in , con il patrocinio
Espresso il ditensore avv.

dell'avv. con il patrocinio dell'avv. e
elettivamente domiciliato in presso il
difensore avv. C

Parte resistente
e
dell'avv.) rappresentato e difeso dall'avv.
; elettivamente domiciliato in , presso il
difensore avv.

Parte chiamata

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

I ricorrenti, dipendenti dal 01/01/2016 (dal 23/06/2016) fino al 27/02/2017 di
in liquidazione (cancellata dal 28/07/2017, sub-appaltatore), addetti ai servizi
facchinaggio e pulizia ai piani presso il hanno convenuto a giudizio
(committente) e (appaltatore), in
riassunzione dopo l'interruzione del processo per la cancellazione di , chiedendo:

"1. Previa eventuale accertamento e dichiarazione che al rapporto per cui è causa doveva essere applicato il CCNL Turismo Federalberghi, con riconoscimento ai ricorrenti del livello 6°, condannare le società convenute, in solido tra loro, per le ragioni di cui in narrativa, a pagare ai ricorrenti le differenze retributive maturate nel corso del rapporto per cui è causa, differenze che si quantificano come segue:

- : € 9.059,39 per differenze retributive ed € 590,01 per TFR;*
- € 11.052,71 per differenze retributive ed € 611,25 per TFR;*
- : € 10.705,58 per differenze retributive ed € 595,52 per TFR;*
- : € 8.681,93 per differenze retributive ed € 502,81 per TFR;*
- : € 6.932,09 per differenze retributive ed € 562,49 per TFR;*
- : € 10.764,67 per differenze retributive ed € 529,74 per TFR;*
- € 11.038,61 per differenze retributive ed € 486,33 per TFR;*
- € 11.881,72 per differenze retributive ed € 632,94 per TFR;*
- € 6.833,98 per differenze retributive ed € 571,15 per TFR;*
- : € 4.174,23 per differenze retributive ed € 161,45 per TFR;*

o per le diverse somme, anche maggiori, di giustizia.

2. Condannare la a risarcire a ciascuno dei ricorrenti il danno derivante dall'inadempimento dell'obbligo di cui all'art. 97 CCNL Turismo – Federalberghi su di essa gravante, danno che si quantifica negli importi indicati nella domanda che precede, corrispondenti alla differenza tra il trattamento che sarebbe stato dovuto ai ricorrenti in caso di applicazione del CCNL



Turismo – Federalberghi ed il trattamento da essi effettivamente percepito da gennaio 2016 a febbraio 2017;

3. In ipotesi rispetto alla domanda n.1, condannare le convenute, in solido tra loro, per le ragioni di cui in narrativa, a corrispondere a ciascun ricorrente le somme corrispondenti alla differenza tra il trattamento retributivo previsto dal CCNL applicato al rapporto, ivi inclusa la tredicesima, e quello effettivamente percepito dai lavoratori in corso di rapporto, somme da quantificarsi tramite CTU contabile;

4. Condannare le convenute, in solido tra loro, a maggiorare tutte le somme di interessi e rivalutazione monetaria ex art. 429 cpc dalle singole scadenze al saldo e di ulteriori interessi al tasso di cui all'art. 1284, co. 4°, c.c. dalla notifica del ricorso fino all'adempimento.

5. Con vittoria di spese e compensi di avvocato ai sensi del D.M. n. 55/2014 e rimborso del contributo unificato.”

I ricorrenti, adibiti ai servizi di facchinaggio e pulizia ai piani, presso _____, ai quali era applicato, fino al 2015, il CCNL Turismo-Federalberghi, nel passaggio dell'appalto da _____ a _____ (sub-appaltatrice e nuovo datore di

lavoro _____ dalla quale sono stati riassunti) hanno allegato di avere subito l'applicazione del CCNL "Facility Management" e le conseguenti condizioni economiche e normative meno vantaggiose.

Con la domanda in tesi assumono la violazione della disciplina regionale (art. 34 bis L.R. n. 42/2000, art. 11 Testo Unico D.P.G.R. n. 18/R del 2001, art. 103 L.R. n. 86/2016 nuovo T.U.), dell'accordo sindacale del 22/12/2015, dell'art. 36 Cost., dell'art. 97 CCNL Turismo-Federalberghi e affermano il diritto a vedersi applicato, per tutto la durata del rapporto con _____ (dalle rispettive

date di assunzione, 01/01/2016 ovvero 23/06/2016 a febbraio 2017), il CCNL Turismo-Federalberghi e al pagamento delle differenze retributive, da parte del committente e dell'appaltatore, obbligati in solido, ai sensi dell'art. 29 d.lvo n. 276/2003 e dell'art. 1676 c.c.

In ipotesi hanno chiesto il pagamento di differenze retributive derivanti dalla applicazione del CCNL Facility Management.

_____, in via preliminare ha chiesto autorizzare la chiamata in causa di _____ nei cui confronti ha formulato domanda di manleva e la preventiva escussione del patrimonio della appaltatrice; sempre in via preliminare ha chiesto dichiarare il difetto di legittimazione passiva con riferimento alla domanda di violazione degli accordi sindacali e di pagamento delle differenze retributive in applicazione del CCNL Facility Management; nel merito ha chiesto rigettare le domande.

_____ in via preliminare ha eccepito la nullità del ricorso; nel merito ha chiesto il rigetto del ricorso, in denegata ipotesi ha chiesto limitare la condanna al riconoscimento dei minimi tabellari, con esclusione di tredicesima e quattordicesima.

I ricorrenti affermano il proprio diritto, nel corso del rapporto di lavoro con _____, alla applicazione del CCNL Turismo – Federalberghi stipulato dalle organizzazioni sindacali FILCAMS-CGIL, FIASCAT-CISL, UILTUCS-UIL), cui sono iscritti, maggiormente rappresentative del settore e a percepire il trattamento retributivo previsto, in forza della disciplina legislativa regionale, dell'accordo sindacale stipulato il 22/12/2015, dell'art. 36 Cost., dell'art. 97 CCNL Turismo-Federalberghi, applicato da _____

In fatto deve ritenersi accertato che tutti i ricorrenti siano stati impiegati nell'appalto per la pulizia ai piani e facchinaggio presso il _____, nelle mansioni, nei periodi, a tempo pieno o part-time, come rispettivamente allegati in ricorso (p. 3 e 4), trattandosi di circostanze pacifiche e non specificamente contestate dal committente _____ (ad eccezione di _____;

_____ che, secondo la stessa allegazione di parte ricorrente è stato assunto il 23/06/2016 direttamente dal _____); al pari risulta accertato che tutti i ricorrenti, ad esclusione di _____

fossero da ultimo, nel 2015, dipendenti di _____ sub-appaltatrice di _____



appaltatrice dei servizi prima del subentro da parte di [redacted]; si tratta difatti di circostanze puntualmente allegate dai ricorrenti e non specificamente contestate dal committente [redacted], che certamente disponeva dell'elenco dei lavoratori impegnati nell'appalto concluso con [redacted] come peraltro espressamente previsto dall'art. 7 del contratto di appalto con la subentrante [redacted] .. doc. 1 e 2

*** L'eccezione di nullità del ricorso per indeterminatezza del *petitum* e della *causa petendi* è infondata.

Nel rito lavoro per aversi detta nullità è necessario che, attraverso l'esame complessivo dell'atto e della documentazione prodotta da esso richiamata, sia impossibile l'individuazione esatta della pretesa dell'attore e il convenuto non possa apprestare una compiuta difesa (Cass. sez. L sent. n. 5879/2005; conformi Cass. sez. L sent. n. 820/2007; Cass. sez. L sent. n. 3126/2011; Cass. sez. L sent.n. 7097/2012). La domanda è sufficientemente determinata in ordine al *petitum* (in tesi, condanna al pagamento della somme indicate in ricorso, di cui parte a titolo di TFR; in ipotesi differenze retributive dovute a titolo di tredicesima) e alla *causa petendi* (in tesi differenze retributive da applicazione del CCNL Turismo-Federalberghi, in ipotesi derivanti dal CCNL applicato). Ne consegue che la nullità deve essere esclusa essendo esattamente individuata la pretesa dei ricorrenti ed avendo i convenuti apprestato una puntuale ed esauriente difesa, come sopra sintetizzata.

*** La domanda in tesi è da accogliersi, con esclusione del ricorrente [redacted], in ordine al quale viene accolta la domanda in ipotesi.

Il giudicante non ritiene che dalla normativa regionale allegata dalle parti ricorrenti possa desumersi il loro diritto alla applicazione del CCNL preteso (Turismo-Federalberghi), in luogo di quello applicato da [redacted] (Facility Management).

Si rileva difatti come dalla lettera delle previsioni normative, art. 34 bis L. R. n. 42/2003, testo unico delle leggi regionali in materia di Turismo ("Il titolare, il gestore e i loro rappresentanti sono in possesso dei requisiti previsti dagli articoli 11 e 92 del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza (TULPS) approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773. [...] L'esercizio dell'attività è subordinato altresì all'esistenza, nella struttura ricettiva, dei seguenti requisiti:[...] L'attività è esercitata nell'osservanza dei contratti collettivi nazionali di lavoro e degli accordi sindacali siglati a livello territoriale."), art. 11 D.P.G.R. n. 18/R 2001, Regolamento di attuazione del testo unico ("Gli alberghi e le residenze turistico-alberghiere devono possedere i requisiti specificati negli articoli seguenti, nonché gli altri requisiti tecnico-edilizi, igienico-sanitari e di sicurezza previsti dalle norme vigenti. [...] Nelle strutture ricettive di cui al presente titolo deve essere garantito ai lavoratori il rispetto del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore, degli accordi sindacali territoriali nonché quelli di secondo grado finalizzati ad evitare situazioni di concorrenza anomale.") non si possa desumere l'applicazione di uno specifico CCNL.

Inoltre l'art. 103 L. R. n. 86/2016, che espressamente prevede "Applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e degli accordi sindacali di secondo livello. Nell'esercizio delle attività di cui alla presente legge si applicano i relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dalle associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e gli accordi sindacali di secondo livello", non risulta applicabile ai rapporti di lavoro in esame, in quanto si tratta di norma entrata in vigore il 12/01/2017, mentre l'appalto de quo era già in essere dal 01/01/2016, nonché, a quella data, tutti rapporti di lavoro in contestazione.

Ritiene il giudicante che il diritto dei ricorrenti abbia origine dall'accordo sindacale del 22/12/2015, laddove viene riconosciuto ai lavoratori adibiti all'appalto, nel passaggio tra [redacted] a [redacted], il diritto alla riassunzione presso [redacted] con il mantenimento delle medesime condizioni economiche precedentemente accordate, in qualità di soci lavoratori.



Nell'ambito della procedura di passaggio di appalto è documentale l'accordo sindacale del 22/12/2015, entro il quale si è obbligata alla "assunzione del personale ai piani e facchini, con mantenimento delle condizioni economiche, delle ore settimanali, dell'anzianità maturata e dei livelli precedentemente accordati, in qualità di soci lavoratori", mediante la " (doc. 2 ricorrenti).

L'accordo è stato sottoscritto da Filcams CGIL, l), Federalberghi Firenze, allo scopo di assicurare ai lavoratori adibiti all'appalto le medesime condizioni economiche, orario, anzianità, livelli mediante l'assunzione da parte di (sub-appaltante) in qualità di soci lavoratori. Con la sottoscrizione del verbale detta obbligazione risulta chiaramente assunta sia da che da

In forza di detto accordo i lavoratori adibiti all'appalto dei servizi avevano diritto alla riassunzione presso "con mantenimento delle condizioni economiche, delle ore settimanali, dell'anzianità maturata e dei livelli precedentemente accordati, in qualità di soci lavoratori".

E' stato allegato e non risulta specificamente contestato che ai ricorrenti, con la sola esclusione di ra applicato il CCNL Turismo-Federalberghi, che pertanto individua le condizioni economiche precedentemente accordate ai lavoratori, da conservarsi nel passaggio al nuovo appalto. In aggiunta, dal diritto alla qualità di soci lavoratori presso . deriva il diritto dei ricorrenti alla applicazione del CCNL sottoscritto dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, come previsto dall'art. 7 comma 4 D.L. n. 248/2007 convertito nella legge n. 31/2008.

E' irrilevante che abbia assunto i ricorrenti senza accordare, formalmente, la qualità di socio lavoratore, costituendo questo un diritto riconosciuto dai lavoratori da e da ed una violazione dell'obbligo da parte di quest'ultima.

Sul punto la giurisprudenza di legittimità ha stabilito 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." (Cass. sez. L sent. n. 4951/2019.)

Secondo la condivisibile motivazione della Corte di Cassazione "18. L'art. 7 in esame, al pari dell'art. 3, L. n. 142 del 2001, richiama i trattamenti economici complessivi minimi previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, quale parametro esterno e indiretto di commisurazione del trattamento economico complessivo ai criteri di proporzionalità e sufficienza della retribuzione, previsti dall'art. 36 Cost., di cui si impone l'osservanza anche al lavoro dei soci di cooperative.

19. Il fatto che nel tempo sia stata attribuita alla contrattazione collettiva, nel settore privato e poi anche nel settore pubblico, il ruolo di fonte regolatrice nell'attuazione della garanzia costituzionale di cui all'art. 36 Cost., non impedisce al legislatore di intervenire a fissare in modo inderogabile la retribuzione sufficiente, attraverso, ad esempio, la previsione del salario minimo legale, suggerito dall'OIL come politica per garantire una "giusta retribuzione" (ed oggetto dell'art. 1, comma 7, lett. g) delle legge delega n. 183 del 2014, in questa parte rimasta inattuata) oppure, come avvenuto nella materia in esame, attraverso il rinvio alla contrattazione collettiva.

20. L'attuazione per via legislativa dell'art. 36 Cost., nella perdurante inattuazione dell'art. 39 Cost., non comporta il riconoscimento di efficacia erga omnes del contratto collettivo ma l'utilizzazione dello stesso quale parametro esterno, con effetti vincolanti (cfr. Corte Cost. n. 51 del 2015).



21. L'art. 7, L. n. 31 del 2008 presuppone un concorso tra contratti collettivi nazionali applicabili in un medesimo ambito ("in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria") e attribuisce riconoscimento legale ai trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative nella categoria e quindi presumibilmente capaci di realizzare assetti degli interessi collettivi più coerenti col criterio di cui all'art. 36 Cost., rispetto ai contratti conclusi da associazioni comparativamente minoritarie nella categoria.

22. Come si legge nella sentenza della Corte Cost. n. 51 del 2015, "nell'effettuare un rinvio alla fonte collettiva che, meglio di altre, recepisce l'andamento delle dinamiche retributive nei settori in cui operano le società cooperative, l'articolo censurato (art. 7, D.L. n. 248 del 2007, ndr.) si propone di contrastare forme di competizione salariale al ribasso, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale che, da tempo, ritiene conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza (art. 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative", (in tal senso anche Cass. n. 17583 del 2014; n. 19832 del 2013).

23. Dall'assetto come ricostruito 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. Parimenti, 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."

Nel caso in esame, ove i CCNL in esame attengono al medesimo ambito inerente alla strutture ricettive turistico alberghiere (CCNL Turismo-Federalberghi per la parte datoriale è stato sottoscritto dalle associazioni delle aziende del settore turismo, servizi, commercio, per la parte dei lavoratori dalle organizzazioni sindacali del settore turismo commercio e servizi; CCNL Facility-Management è stato sottoscritto per la parte datoriale da una associazione di cooperative esercenti servizi in strutture ricettive turistico alberghiere, per la parte dei lavoratori da una associazione dei lavoratori del terziario) è del tutto evidente che il CCNL Turismo-Federalberghi debba qualificarsi essere il contratto collettivo sottoscritto dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative nella categoria.

Tale contratto risulta difatti sottoscritto, sul versante della associazioni datoriali, dalla Federazione delle Associazioni italiane alberghi e turismo – Federalberghi FIPE FAITA FIAVET FEDERRETI con la partecipazione della Confederazione generale italiana del commercio, turismo e servizi e delle piccole e medie imprese - CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA, sul versante delle associazioni sindacali dei lavoratori dalla Federazione italiana lavoratori commercio, alberghi, mense e servizi (FILCAMS-CGIL), dalla Federazione italiana sindacati addetti servizi commerciali, affini e del turismo (FISASCAT-CISL), dalla Unione italiana lavoratori turismo, commercio e servizi (UILTUCS-UIL) Federlberghi. Il CCNL Facility-Management risulta invece sottoscritto dall'unica associazione datoriale Unicoop e, sul versante dei lavoratori, dall'unica sigla sindacale U.G.L. Terziario.

Deve pertanto riconoscersi il diritto di tutti i ricorrenti alla applicazione, per tutta la durata del rapporto di lavoro con nei periodi rispettivamente dedotti in ricorso, del CCNL Turismo-Federalberghi, con riconoscimento del 6° livello e al pagamento delle differenze retributive maturate nel corso del rapporto di lavoro.



Si recepiscono i conteggi come quantificati in ricorso, in assenza di specifica contestazione della quantificazione fattane da parte delle convenute. Risultano pertanto accertate le seguenti differenze retributive maturate nel corso dei rapporti di lavoro:

- € 9.059,39 per differenze retributive ed € 590,01 per TFR;
s € 11.052,71 per differenze retributive ed € 611,25 per TFR;
- € 10.705,58 per differenze retributive ed € 595,52 per TFR;
- € 8.681,93 per differenze retributive ed € 502,81 per TFR;
- € 6.932,09 per differenze retributive ed € 562,49 per TFR;
€ 10.764,67 per differenze retributive ed € 529,74 per TFR;
- € 11.038,61 per differenze retributive ed € 486,33 per TFR;
- € 11.881,72 per differenze retributive ed € 632,94 per TFR;
- € 6.833,98 per differenze retributive ed € 571,15 per TFR;

*** Non può accogliersi la domanda nei confronti di _____, il quale, come allegato nel ricorso, risulta essere stato impiegato per la prima volta nell'appalto dal 23/06/2016, in quanto assunto da _____. Nessuna delle *cause petendi* allegate (normativa regionale, accordo sindacale, art. 97 CCNL CCNL Turismo-Federlaberghi, art. 36 Cost.) consente di estendere al lavoratore il diritto alla applicazione del CCNL Turismo-Federlaberghi, avendo egli sottoscritto contratto di lavoro con _____, quale mero dipendente (a tempo determinato, prorogato, poi trasformato a tempo indeterminato, doc. 13), ove è dichiarata l'applicazione del CCNL Turismo Unicoop (Facility Management).

E' tuttavia fondata la domanda in ipotesi limitatamente al mancato pagamento della tredicesima, che pur riconosciuta dal CCNL cit. non risulta erogata nelle buste paga, nell'ambito del rapporto di lavoro part-time al 75% dal 24/06/2016 al 28/02/2017, con inquadramento al 6° livello. Si adotta sul punto condanna generica al pagamento delle differenze retributive, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulla somma rivalutata dalle singole scadenze mensili al saldo.

*** Sussiste la responsabilità solidale, ai sensi dell'art. 29 d.lvo 276/2003 del committente e dell'appaltatore, tenuti a corrispondere ai ricorrenti le differenze retributive, compreso le quote di TFR e i contributi previdenziali e premi assicurativi, in relazione al periodo (pacifico) di esecuzione del contratto di appalto.

Pertanto le convenute, committente e appaltatore, in solido sono condannati al pagamento della somma capitale, a favore dei ricorrenti come sopra indicata, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulla somma rivalutata dalle singole scadenze mensili al saldo, nonché, sempre in solido, nei loro confronti è adottata condanna generica al pagamento a favore di _____, oltre accessori.

*** _____ ha chiesto la preventiva escussione del patrimonio della appaltatrice _____.

Quanto al beneficio della preventiva escussione ex L. n. 35/2012, come modificato dall'art. 4 della L. 92/2012, lo stesso varrà in fase esecutiva e non preclude la formazione di un titolo giudiziale nei confronti del committente debitore solidale.

Invero l'art. 29 comma 2 D.lvo n. 276/2003, vigente *ratione temporis*, per quanto rileva, prevedeva "...in caso di appalto di opere o servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali sub-appaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto a giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori in tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del il committente imprenditore o datore di



lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori. Il committente che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali."

Pertanto, come prevede la norma, i lavoratori potranno agire esecutivamente nei confronti di [redacted] solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio di [redacted]

*** Deve essere accolta altresì la domanda di condanna a carico di [redacted] a manlevare [redacted], da ogni conseguenza derivante dall'accoglimento del ricorso. In particolare, è documentato in atti come le parti contraenti del contratto d'appalto sottoscritto il 29/12/2015, all'art. 9 abbiano pattuito: *"l'appaltatore garantisce incondizionatamente al committente il rispetto delle seguenti condizioni: ...assolvere tutti gli obblighi relativi a salari, contributi previdenziali, assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, previsti dalle leggi e dai contratti collettivi in vigore applicabili ai propri dipendenti. L'appaltatore in esecuzione di tale obbligo e garanzia sin da ora espressamente manleva la committente anche a tutti gli effetti di cui all'art. 29 comma 2 del d.lgs. 276/2003 da ogni responsabilità a tal riguardo e fornirà apposita dichiarazione attestante l'assolvimento degli obblighi sopra assunti. L'appaltatore si obbliga ad applicare un CCNL che non sia in contrasto con le attività eseguite, nonché ad inquadrare i dipendenti utilizzati nel corrispondente livello ed a erogare retribuzioni proporzionate alle attività svolte."* (doc. 1 [redacted]).

Le spese di lite seguono la soccombenza, liquidate come da dispositivo. Sono poste a carico di [redacted] le spese relative al procedimento di sequestro conservativo in corso di causa, rigettato nella fase sommaria e in sede di reclamo.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, così dispone: in parziale accoglimento del ricorso; accertato il diritto dei ricorrenti [redacted]

ad essere inquadrati al livello 6 del CCNL Turismo-Federlaberghi per tutta la durata del rapporto di lavoro con [redacted]; condanna [redacted] appaltatore e committente, coobbligati in solido ai sensi dell'art. 29 D.lvo n. 276/2003, al pagamento, a favore dei ricorrenti, delle seguenti somme:

a € 9.059,39 per differenze retributive ed € 590,01 per TFR;
[redacted] € 11.052,71 per differenze retributive ed € 611,25 per TFR;
[redacted] € 10.705,58 per differenze retributive ed € 595,52 per TFR;
[redacted] € 8.681,93 per differenze retributive ed € 502,81 per TFR;
[redacted] € 6.932,09 per differenze retributive ed € 562,49 per TFR;
[redacted] € 10.764,67 per differenze retributive ed € 529,74 per TFR;
[redacted] € 11.038,61 per differenze retributive ed € 486,33 per TFR;
[redacted] € 11.881,72 per differenze retributive ed € 632,94 per TFR;
[redacted] € 6.833,98 per differenze retributive ed € 571,15 per TFR;

oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dalle singole scadenze mensili al saldo;

condanna altresì [redacted] appaltatore e committente, coobbligati in solido ai sensi dell'art. 29 D.lvo n. 276/2003, al pagamento, a favore di [redacted] delle differenze retributive a titolo di tredicesima, dovute in applicazione del CCNL Turismo Unicoop (Facility Management) nell'ambito del rapporto di lavoro con [redacted] part-time al 75% dal 24/06/2016 al 28/02/2017, con inquadramento al 6° livello, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dalle singole scadenze mensili al saldo; condanna [redacted] a tenere indenne [redacted] dalle [redacted]



conseguenze derivanti dall'accoglimento del ricorso;

Condanna altresì e a rimborsare alle parti ricorrenti le spese di lite, che si liquidano in complessivi € 10.026 per competenze professionali oltre 15% per spese generali, oltre i.v.a., c.p.a., € 118,50 per C.U. versato da

Condanna a rimborsare a le spese di lite relative al procedimento di sequestro conservativo, che si liquidano in € 5262,00, oltre 15% per spese generali oltre, i.v.a. e c.a.p.

Sentenza resa ex articolo 429 c.p.c., pubblicata mediante lettura in udienza ed allegazione al verbale.

Firenze, 8 gennaio 2020

Il Giudice
dott. Stefania Carlucci



