



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI VENEZIA**

Il Giudice del Lavoro dott.ssa Chiara Coppetta Calzavara alla udienza del 07/07/2022 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

con motivazione contestuale

ex art. 429 c.p.c. e art. 221, co. 6 e 7, d.l. 34/2020

nella causa civile di primo grado iscritta al n. 1902/2021 RG avente ad oggetto: "retribuzione – mansioni superiori e altro – art. 29 d.lgs. 276/2003 – art. 1676 c.c. "

TRA

S A e R H - rappresentati e difesi dall'Avvocato ZANARELLO
EMANUELE ed elettivamente domiciliati come in ricorso,

- ricorrente

E

NEW WORLD SERVICE S.R.L. in persona del legale rappresentate pro tempore –
contumace

ED ALTRESI'

ISOLFIN S.P.A. in persona del legale rappresentate pro tempore - rappresentata e
difesa dall'Avvocato BISERNI CHRISTIAN ed elettivamente domiciliata come in
memoria di costituzione

- resistente

ED INOLTRE

FINCANTIERI S.P.A. in persona del legale rappresentate pro tempore - rappresentata
e difesa dagli Avvocati FERRANDO FRANCESCA, ZAMBELLI ANGELO e TESTI
ALBERTO ed elettivamente domiciliata come in memoria di costituzione

- resistente

IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso depositato in data 16/11/2021 i ricorrenti, come sopra in epigrafe indicati,
deducono di aver lavorato alle dipendenze di New World Service s.r.l. presso il cantiere
Fincantieri di Marghera nell'ambito di un subappalto tra New World Service e Isolfin s.r.l.

quest'ultima appaltatrice di Fincantieri A S dal 24 luglio 2020 al 31 luglio 2021 in virtù di un contratto di lavoro a tempo determinato, inquadrato nel 1^o livello e da giugno 2020 nel 2^o livello; di avere svolto per tutta la durata del rapporto di lavoro sempre ed esclusivamente mansioni di coibentatore di tubi e pareti navi; di avere pertanto diritto all'inquadramento nel 2^o livello fin dal primo giorno di lavoro; di andare creditore di parte del trattamento di fine rapporto, di parte della tredicesima e delle spettanze di fine rapporto quali ferie e permessi oltre ad altri emolumenti come indicati nel conteggio a pagina 6 del ricorso e così complessivamente per € 4.546,51; H R dal 12/02/2021 al 30/06/2021 in virtù di un contratto di lavoro a tempo determinato, inquadrato nel 1^o livello e da giugno 2020 nel 2^o livello; di avere anch'egli sempre ed esclusivamente svolto mansioni di coibentatore di tubi e pareti di navi; di avere ricevuto solo parte del TFR e della tredicesima mensilità e che alla cessazione del rapporto non gli venivano corrisposte le spettanze di fine rapporto, quale ferie e permessi non goduti, oltre ad altri emolumenti come indicati nel prospetto a p. 9 e 10 del ricorso; di avere diritto per tutta la durata del rapporto di lavoro ad essere inquadrato nel 2^o livello. Agiscono i ricorrenti nei confronti della datrice di lavoro e, ai sensi dell'art. 29 d.lgs 276/2003 e art. 1676 c.c., anche nei confronti di Fincantieri e Isolfin. Concludono come in ricorso

Pur regolarmente notificata NEW WORLD SERVICE S.R.L. non si è costituita e ne è stata dichiarata la contumacia.

Nel costituirsi Isolfin s.r.l. ha contestato la fondatezza della pretesa dei ricorrenti, ha eccepito che grava sugli stessi la prova di essere stati adibiti al subappalto tra New World Service e Isolfin per tutta la durata del rapporto; contesta il diritto dei ricorrenti agli emolumenti richiesti; di avere corrisposto tutto quanto dovuto a New World Service ad eccezione delle somme relative alle ultime tre fatture emesse da New World Service relativamente alla costruzione C. 6278 e ai mesi maggio, giugno e luglio 2021, avendo su queste operato una trattenuta cautelativa a causa delle gravi inadempienze di New World Service. Conclude dunque come in memoria di costituzione.

Si è altresì costituita FINCANTIERI contestando la fondatezza delle pretese dei ricorrenti, evidenziando che gli stessi non hanno provato i propri assunti; che in data 17/11/2017, 3/10/2018, 08/10/2019 e 09/10/2020 l'appaltatrice Isolfin SPA ha notificato a Fincantieri l'avvenuta cessione a Medio Credito Italiano S.p.A. e Intesa San Paolo S.p.A. «di tutti i nostri crediti sorti o che sorgeranno nei confronti della resistente»; di non essere tenuta nei confronti dei ricorrenti ex art. 1676 c.c. né ex art. 29 ed in ogni caso nei limiti delle emolumenti aventi natura strettamente retributiva.

Istruita sulla scorta della documentazione prodotta dalle parti, l'esame di alcuni testi dalle stesse addotti, la causa viene all'odierna udienza ex art. 221, co. 6 e 7, d.l. 34/2020 discussa, previo scambio di note, e decisa con la presente sentenza.

*** *** ***

Prova adibizione dei ricorrenti al subappalto tra New World Service e Isolfin in FINCANTIERI

1. Quanto sostenuto dai ricorrenti in ordine alla sussistenza e durata del rapporto di lavoro, all'inquadramento, orario e mansioni oltre all'impiego nel subappalto tra New World Service – Isolfin - FINCANTIERI in Marghera presso il cantiere di FINCANTIERI è provato documentalmente dalle lettere di assunzione che indicano durata del contratto, inquadramento e luogo di lavoro in FINCANTIERI Marghera e dalle buste paga che comprovano altresì le mansioni effettivamente svolte (viene indicata per entrambi la mansione di coibentatore).

2. Quanto a queste ultime, in particolare, data l'obbligatorietà, penalmente sanzionata, del loro contenuto e della corrispondenza di esso alle registrazioni eseguite sui libri-paga ed equipollenti (artt. 2 e 5 della legge 5 gennaio 1953 n. 4), i prospetti-paga, approntati sotto qualsiasi forma accolta dalla prassi aziendale per la documentazione e la quietanza dei compensi corrisposti al lavoratore (prospetti-paga, buste-paga, strisce-paga), fanno fede nei confronti del datore di lavoro per quanto riguarda gli elementi in essi indicati (Cass. 364/1989, Conf 1074/86, Conf 5807/81), ed anche nei confronti del coobbligato determinano una presunzione di corrispondenza della realtà fattuale con quanto in esse attestato, che il coobbligato in solido può vincere con adeguate allegazioni.

3. I testi escussi inoltre hanno confermato che i ricorrenti hanno sempre lavorato nel cantiere FINCANTIERI di Marghera. E così N H M ha riferito «ho lavorato per New World Service dal 4.3.2017 fino 19.9.2021. Anzi preciso di aver lavorato sino al 3.7.2021, poi siamo stati messi in cassa integrazione ma non ho ricevuto nessuna indennità. Ho dato le dimissioni il 19.9.2021. ADR: A S ha lavorato da luglio 2020 al 5.6.2021. H R ha iniziato a febbraio 2021 e ha finito il 12.6.2021 circa. (...) ADR: nel periodo sopra indicato per ciascun ricorrente gli stessi hanno lavorato sempre e solo nel cantiere FINCANTIERI di Marghera. ADR: i ricorrenti hanno lavorato sulle navi Carneval e Holland America. Confermo che anche H R ha lavorato su queste navi. ADR: Carneval è andata via nel 2021 e Holland America a febbraio 2021»; H G S «ho lavorato per la New World Service dal gennaio 2020 sino a settembre 2021. (...) New World Service a giugno-luglio

2021 è stata mandata via, io sono stato lasciato a casa e a settembre ho dato le dimissioni(...). ADR: i ricorrenti sono arrivati a lavorare a gennaio 2021 e hanno lavorato fino a giugno 2021. Hanno lavorato sulla nave Holland America. ADR: nel 2020 ho lavorato tutto l'anno»

4. Dunque deve ritenersi provato che i ricorrenti per tutta la durata del rapporto, nonostante il ricordo del secondo teste, hanno lavorato presso il cantiere di FINCANTIERI in Marghera.

5. Del resto per accedere a tale cantiere – è un dato acquisito in numerose consimili cause – ai dipendenti degli appaltatori e subappaltatori è rilasciato un tesserino FINCANTIERI, munito di foto, codice e indicazione del fornitore/appaltatore/subappaltatore necessario per accedere al cantiere medesimo, poiché per ragioni di sicurezza la committente deve essere a conoscenza di chi accede al proprio cantiere.

6. Dunque FINCANTIERI è ben in grado di provare che, contrariamente a quanto affermato dai ricorrenti, gli stessi non hanno continuativamente lavorato nel cantiere FINCANTIERI di Marghera Via delle Industrie 18 per tutto il rapporto di lavoro con New World Service, controdeduzioni e prove che non sono state date; né tantomeno ha provato nulla New World Service che non si è costituita.

Svolgimento di mansioni superiori.

7. I ricorrenti sono stati inquadrati nel 1[^] livello CCNL PMI Metalmeccanica Industria e Impianti Confapi e sono indicati nelle buste paga come coibentatori.

8. Il CCNL prevede che rientrino nella 1[^] categoria “ – i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica, - lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali; - inservienti e simili” e nella 2[^] categoria “ – i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare(...) lavoratori che eseguono saldature a punto e a rotella. Saldatore (...)”.

9. In ordine alla “mobilità professionale” il CCNL prevede poi in via generale l'impegno delle parti a valorizzare le capacità professionali dei lavoratori nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali (punti 1, 2 e 3) con l'adozione di un sistema di “mobilità verticale che si svolgerà nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico produttive

dell'azienda" e che " pertanto non darà luogo ad una dinamica automatica ed illimitata" (punto 4).

10. In questo ambito dunque le parti convengono che « i lavoratori addetti alla produzione passeranno alla 2^a categoria dopo un periodo non superiore a 4 mesi. I lavoratori non addetti alla produzione saranno inseriti nelle attività produttive quando sussistono i necessari requisiti di idoneità psicofisica; qualora non sia stato possibile inserirli nell'attività produttiva, pur avendone i requisiti, passeranno alla 2^a categoria al compimento del 18° mese. I passaggi di cui sopra non comportano necessariamente un cambiamento delle mansioni. (...)»

11. Orbene, pur a fronte dell'affermazione che la mobilità verticale non preveda degli sviluppi automatici ed illimitati, vi è da dire che la successiva descrizione dei passaggi dalla 1^a alla 2^a categoria e dalla 2^a alla 3^a categoria induce a ritenere che tali passaggi siano automatici al trascorrere del tempo nello svolgimento della mansione inferiore, costituendo "presunzione" del maturare via via di quella esperienza e capacità richiesta dai superiori livelli e considerata, altresì, la previsione che i ridetti passaggi non comportano necessariamente un cambiamento di mansioni, salvo che l'azienda alleghi e provi o che il lavoratore non ha in alcun modo maturato l'esperienza e le capacità richieste dal livello superiore – nonostante la pratica – oppure che vi ostano comprovate ragioni organizzative o produttive, ove nel caso in esame nulla di tutto questo è stato allegato e provato, con la conseguenza che il ricorrente ha comunque diritto al passaggio automatico dalla 1^a alla 2^a categoria dopo 4 mesi dall'inizio del rapporto di lavoro, con le conseguenti differenze retributive.

12. I testi escussi hanno riferito: N. H M « lo svolgevo mansioni di coibentatore, usavo la lana di vetro, e anche altri tipi di lana come la lana argento e lana bianco, e a vista, su pareti, soffitto usando l'arpione e le rondelle, facevo anche la coibentazione di tubi. I ricorrenti hanno fatto il mio stesso lavoro. ADR: so che in ditta c'era chi tagliava la lamiera ma non l'ho mai fatto io. Anche i ricorrenti non tagliavano la lamiera ma tagliavano la lana. ADR: i ricorrenti non avevano fatto questo lavoro prima hanno imparato quando sono venuti a lavorare in cantiere. ADR: i ricorrenti facevano da aiutanti agli altri colleghi. Comunque,

hanno anche lavorato da soli. Il capo squadra diceva a ciascuno quando lavorare da soli per fare piccole parti, quando serviva fare grandi parti si formava una squadra con il capo squadra e gli altri a fare da aiutanti. ADR: i ricorrenti hanno usato i prodotti MAP, gli altri indicati nel capitolo 15 non li conosco. ADR: i ricorrenti non sapevano ricavare pezzi sagomati di copertura degli isolanti»; H G

S: « ADR: io facevo "isolazione". Anche i ricorrenti facevano questo lavoro. ADR: si facevano lavori in tre o quattro persone: il capo squadra e il resto aiutanti. Oppure si veniva comandati a fare un lavoro da soli. Era il capo squadra che dava queste indicazioni. ADR: i ricorrenti prevalentemente lavoravano in squadra aiutando il capo squadra, qualche volta hanno fatto lavori da soli. ADR: per fare la coibentazione si usava lana. Non si usava sopra i lamierino. ADR: i ricorrenti facevano coibentazioni di pareti, soffitti e tubi. ADR: usavano come attrezzi il metro e il coltello e tronchetto. (...»).

13. Dunque considerato che il 2^o livello richiede un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare e che i ricorrenti non conoscevano il lavoro quando hanno iniziato il rapporto di lavoro appare corretto l'inquadramento del 2^o livello dopo 4 mesi e quindi per A S da dicembre 2020 e per H R da giugno 2021.

14. Costituisce principio consolidato quello secondo il quale, in tema di prova dell'inadempimento di una obbligazione, il creditore che agisca per l'adempimento deve soltanto provare la fonte (negoiale o legale) del suo diritto ed il relativo termine di scadenza, limitandosi alla mera allegazione della circostanza dell'inadempimento della controparte, mentre il debitore convenuto è gravato dell'onere della prova del fatto estintivo dell'altrui pretesa, costituito dall'avvenuto adempimento (vd. ex plurimis Cass. S.U. 30/10/2001 n. 13533).

15. Come si vedrà appresso i ricorrenti hanno effettivamente diritto all'elemento perequativo di cui all'art. 46 e poi art. 48 (€ 485) e all'elemento aggiuntivo di cui all'art. 48 bis e poi 53 CCNL PMI Metalmeccanica Confapi prodotto (2013 e Accordo di rinnovo 2017) ricorrendone i presupposti.

16. Mentre i ricorrenti hanno allegato e provato la fonte del proprio diritto e cioè il rapporto di lavoro, le buste paga e il contratto collettivo, New World Service nulla ha dedotto e provato.

17. Pertanto New World Service deve essere condannata a corrispondere ai ricorrenti i seguenti importi: ad A S € 4.043,50 (come indicato nel conteggio depositato in data 24.6.2022 e cioè detraendo le differenze retributive per il superiore livello da luglio a

novembre 2020) e a H. R. . € 995,00 (come da conteggi depositati il 24.6.2022 che considerano la detrazione delle differenze retributive per il livello superiore).

Responsabilità ex art. 29 d.lgs. 276/2003

18. FINCANTIERI ed ISOLFIN quanto alla responsabilità solidale di cui all'art. 29 cit. hanno eccepito di essere tenute a corrispondere solo gli elementi aventi natura strettamente retributiva e tale eccezione deve essere accolta come segue.

19. Costituisce approdo giurisprudenziale consolidato che «in tema di responsabilità solidale del committente con l'appaltatore di servizi, la locuzione "trattamenti retributivi", contenuta nell'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276 del 2003, deve essere interpretata in maniera rigorosa, nel senso della natura strettamente retributiva degli emolumenti che il datore di lavoro risulti tenuto a corrispondere ai propri dipendenti, con conseguente esclusione delle somme liquidate a titolo di risarcimento del danno per illegittima unilaterale riduzione dell'orario lavorativo da parte del datore di lavoro» (Cass. L., 28517/2019), ed altresì con «esclusione del valore dei pasti allorché il servizio mensa rappresenti un'agevolazione di carattere assistenziale, anziché un corrispettivo obbligatorio della prestazione lavorativa, per la mancanza di collegamento causale tra l'utilizzazione della mensa ed il lavoro svolto, sostituendosi ad esso un nesso meramente occasionale con rapporto» (Cass. L., 23303/19); ancora con esclusione dell' indennità sostitutiva ferie e con inclusione, invece, dei ROL per riduzione orario di lavoro (Cass. L., 10354/2016).

20. Appare significativo richiamare l'iter argomentativo della S.C. la quale ha evidenziato quanto ai buoni pasto che «secondo giurisprudenza consolidata di questa Corte, condivisa dal collegio, il valore dei pasti, di cui il lavoratore possa fruire in una mensa aziendale o presso esercizi convenzionati con il datore di lavoro, non costituisce elemento integrativo della retribuzione, allorché il servizio mensa rappresenti un'agevolazione di carattere assistenziale, anziché un corrispettivo obbligatorio della prestazione lavorativa, per la mancanza di corrispettività della relativa prestazione rispetto a quella lavorativa e di collegamento causale tra l'utilizzazione della mensa ed il lavoro prestato, sostituendosi ad esso un nesso meramente occasionale con il rapporto (Cass. 1 dicembre 1998, n. 12168; Cass. 17 luglio 2003, n. 11212; Cass. 21 luglio 2008, n. 20087; Cass. 8 agosto 2012, n. 14290; Cass. 8 settembre 20104, n. 18852). Il valore dei pasti o il cd. buono pasti, salva diversa disposizione, non è dunque elemento della retribuzione concretandosi lo stesso in una agevolazione di carattere assistenziale collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale (Cass. 6 luglio 2015, n. 13841). Nel caso di specie, manca una sua specifica previsione contrattuale tra gli elementi della retribuzione (artt. da 63 a 78 CCNL delle attività ferroviarie del 16 aprile 2003), mentre l'art. 46 CCNL contiene una generica previsione delle modalità di fruizione dei pasti aziendali, con rinvio alla contrattazione aziendale per le più

concrete applicazioni e l'art. 8 dell'accordo 19 novembre 2005 si limita ad una modulazione dell'importo in base al numero delle ore, senza alcuna più diretta disposizione al riguardo. Ed analogamente per l'indennità sostitutiva delle ferie non fruite, cui è in prevalenza attribuita una natura mista, di carattere risarcitorio in quanto volta a compensare il danno derivante dalla perdita di un bene determinato (il riposo, con recupero delle energie psicofisiche, la possibilità di meglio dedicarsi a relazioni familiari e sociali), ma anche retributivo, per la sua connessione al sinallagma contrattuale e la funzione di corrispettivo dell'attività lavorativa resa in periodo che, pur essendo di per sé retribuito, avrebbe dovuto essere non lavorato, in quanto destinato al godimento delle ferie annuali (Cass. 11 settembre 2013, n. 20836; Cass. 9 luglio 2012, n. 11462); quando non addirittura risarcitoria tout court (Cass. 11 maggio 2011, n. 10341; Cass. 8 luglio 2008, n. 18707). Appare allora evidente come la locuzione normativa "trattamenti retributivi", costitutiva in obbligazione di garanzia solidale, con l'appaltatore datore di lavoro ai sensi dell'art. 29, secondo comma d.lgs. 276/2003, il committente, che rimane estraneo alle vicende relative il rapporto di lavoro, debba essere interpretata in senso rigoroso, ossia della certa natura retributiva degli emolumenti che il datare di lavoro sia tenuto a corrispondere ai propri dipendenti: con la conseguenza dell'esclusione da essi dell'indennità sostitutiva delle ferie non fruite che, per le ragioni illustrate, non ha una tale natura. Discorso diverso deve essere fatto per la riduzione mensile orario di lavoro (ROL), che ha invece natura retributiva (qualificata indubbiamente tale anche da: Cass. 23 ottobre 2014, n. 22546), per la sua coessenzialità alla prestazione dell'attività lavorativa (arg. anche da: Cass. 8 luglio 2008, n. 18707), nella flessibilità della sua modulazione, remunerata da una specifica indennità, specificamente compresa quale elemento (ulteriore) della retribuzione dagli artt. 63, p.to 1.2, lett. q) e 78 del CCNL delle attività ferroviarie del 16 aprile 2003: sicché essa rientra a pieno titolo tra i trattamenti retributivi che il committente è tenuto a garantire» (Cass. L., 10354/2016).

21. Recentemente è stato ribadito come debba essere esclusa dalla garanzia di cui all'art. 29 l'indennità sostitutiva delle ferie e dei permessi non goduti i quali hanno natura risarcitoria (Cass. 15958/2021 che richiama . Cass. 16/7/1992 n. 8627, Cass. 13/3/1997 n. 2231, Cass. 29/8/1997 n. 8212, v. anche Cass. 24/12/1997 n. 13039, Cass. 7/3/2002 n. 3298).

22. Rientrano pertanto nella responsabilità di cui all'art. 29:

23. - l'elemento perequativo. Invero a mente dell'art. 48 CCNL Metalmeccanica - PMI – Confapi 03/07/2017 (già art. 46 CCNL 2013 prodotto) « A decorrere dall'anno 2008, ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno, nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal c.c.n.l. (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui

o altri compensi comunque soggetti a contribuzione), è corrisposta, a titolo perequativo, con la retribuzione del mese di giugno, una cifra annua pari a 485 euro, onnicomprensiva e non incidente sul trattamento di fine rapporto, ovvero una cifra inferiore, fino a concorrenza, in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal c.c.n.l., in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedente il momento di corresponsione dell'elemento perequativo, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze. L'elemento perequativo come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto dalle parti quale parametro di riferimento ai fini del riconoscimento dell'istituto». Nel caso in esame dalle buste paga dimesse dei ricorrenti appare chiaro che New World Service non avesse o non aderisse ad una contrattazione integrativa e non fossero riconosciuti superminimi. L'importo è strettamente legato alla retribuzione e quindi è dovuto;

24. -il c.d. "elemento retributivo aggiuntivo" di € 25,00 mensili per 13 mensilità. Tale elemento è previsto dall' art 53 CCNL Metalmeccanica PMI Confapi 2017 (già art. 48 bis CCNL 2013 prodotto) a mente del quale «*la bilateralità prevista dagli Accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali di categoria del sistema di rappresentanza Confapi è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria. Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro; 1. i trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema Confapi, laddove sottoscritti ; 2. a far data dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25 lordi mensili per 13 mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto*

2. (...) 3. per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui al precedente punto 3 e forfettariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto non va versato;». E' dunque evidente, dalla piana lettura della disposizione, la natura strettamente e squisitamente retributiva di tale emolumento. La previsione non deve essere confusa con quanto previsto dall'Art. 52 - (Welfare) secondo il quale «A decorrere dal 1° marzo 2018, le aziende dovranno mettere a disposizione di tutti i dipendenti strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 150 € da utilizzare entro il 31 dicembre 2018. Tale importo sarà successivamente attivato a decorrere dal 1° gennaio 2019 e dal 1° gennaio 2020 da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento. I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto. Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno: - con contratto a tempo indeterminato; - con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre). Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nell'anno di riferimento. I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con la R.S.U.. per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi. UNIONMECCANICA e FIM, FIOM, UILM definiranno in seno all'Ente bilaterale metalmeccanici per le piccole e medie imprese metalmeccaniche (EBM) di cui al Cap. primo, punto G del c.c.n.l. il sostegno alle aziende e ai lavoratori per l'erogazione di beni e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria, servizi alla persona o culto secondo regole e modalità che saranno disciplinate dall'EBM medesimo. Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi. In caso di accordi collettivi le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo. I lavoratori avranno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno a FONDAPI secondo regole e modalità previste dal medesimo, così come potranno destinare i suddetti valori alla Assistenza sanitaria integrativa, definita da UNIONMECCANICA e FIM, FIOM, UILM con il presente c.c.n.l. secondo regole e modalità che verranno successivamente definite, fermo restando che il costo complessivo a carico dell'azienda non può superare i 150 euro per ciascuno degli anni 2018,

2019 e 2020. (...) *Dichiarazioni delle parti (...) Si specifica che alla data del 30 marzo 2018, 15 gennaio 2019 e 15 gennaio 2020 il lavoratore deve avere la disponibilità dello strumento di welfare. Le Parti precisano altresì che i valori indicati al primo comma della presente disciplina sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda. STRUMENTI DI WELFARE – ESEMPLIFICAZIONI OPERE E SERVIZI PER FINALITÀ SOCIALI (...) (...) ».* E' rispetto alla previsione di cui all'art. 52 – non richiesta dai ricorrenti – che, al netto del fatto che appare dubbia la possibilità di liquidare la somma, emerge la natura non retributiva della stessa, partecipando piuttosto della medesima natura dei buoni pasto qualora non costituenti "un corrispettivo obbligatorio della prestazione lavorativa, per la mancanza di corrispettività della relativa prestazione rispetto a quella lavorativa e di collegamento causale tra l'utilizzazione della mensa ed il lavoro prestato";

25. -la 13[^] mensilità;

26. – le differenze retributive per il mancato inquadramento nel livello superiore nei limiti sopra riconosciuti (vd. infra);

27. - il del TFR. Quanto alla eccezione che i ricorrenti avrebbero dovuto rivolgersi al Fondo di Tesoreria dell'INPS, si osserva che permane in capo al datore di lavoro e agli obbligati in solido l'obbligazione di corrispondere le quote del TFR. Peraltro la circostanza che il Tfr sia stato parzialmente pagato induce a ritenere che New World Service non abbia proceduto al versamento delle quote.

28. - la retribuzione ordinaria e straordinaria;

29. Non sono invece dovuti da FINCANTIERI e Isolfin ex art. 29 cit. gli importi richiesti a titolo di:

30. - ferie, permessi e festività non godute (vd. Cassazione sopra citata).

Responsabilità ex art. 1676 c.c.

31. Per quanto riguarda la responsabilità ex art. 1676 c.c. riferibile unicamente al rapporto di subappalto e quindi al rapporto tra New World Service e Isolfin, Isolfin ha evidenziato che il contratto di subappalto tra NWS e Isolfin Spa è cessato il 31.07.2021.

32. Deve condividersi che la responsabilità ex art. 1676 c.c. sussiste relativamente alle somme ancora dovute dal committente o sub committente rispettivamente all'appaltatore o subappaltatore riferibili al periodo in cui i dipendenti dell'appaltatore/subappaltatore "abbiano prestato la propria opera" (cfr. ex multis, Trib. Torino 15.09.1999 cit.. Trib. Torino 11.03.2005 e nello stesso senso Corte di Cassazione 23489 del 19.11.2020).

33. Nel caso in esame Isolfin S.p.A. ha riferito di avere sempre corrisposto tutto il dovuto a New World Service per tutti i contratti di subappalto intercorsi fino al 2020 (terminati nel

2021) e di avere solo da ultimo disposto la trattenuta cautelativa, contrattualmente prevista, e comunque di avere sospeso i pagamenti delle sole somme relative ultime tre fatture emesse dal subappaltatore relativamente alla costruzione C. 6278 e relativamente ai mesi di maggio/giugno/luglio 2021 (doc. 1 fatture e contabili da gennaio ad agosto 2021).

34. Dunque sostiene Isolfin "solo ed esclusivamente per gli emolumenti riferibili a dette prestazioni e nei limiti in cui verranno ritenute fondate e comunque solo fino a giugno 2021 potrà esserne disposto il pagamento ai sensi dell'art. 1676 c.c. in capo alla resistente, con conseguente decurtazione dal corrispettivo dovuto alla NWS S.r.l. per gli importi fatturati".

35. E' pacifico che i ricorrenti hanno lavorato sino a giugno e non hanno chiesto alcunché quale retribuzione riferita a tale periodo; gli emolumenti di luglio sono riferiti ad una astratta busta paga per trattamenti di fine rapporto quali ferie e permessi.

36. Essendoci dunque capienza deve comunque affermarsi la responsabilità solidale di Isolfin per tutti i crediti maturati dai ricorrenti, atteso che la responsabilità ex art. 1676 c.c. si estende anche alle pretese aventi natura risarcitoria riguardando "quanto è dovuto" ai dipendenti dell'appaltatore (e subappaltatore) che hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o prestare il servizio, senza limitazione alcuna ai trattamenti meramente retributivi.

37. Deve dunque concludersi come in dispositivo anche in ordine alle spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate - come in dispositivo - avuto riguardo ai valori medi previsti dal DM 55/2014 per le controversie di lavoro, scaglione € 1.100 - 5200, ridotto ex art. 4, comma 1, penultimo e ultimo periodo, DM cit., tenuto conto del valore effettivo della controversia, che è stata svolta attività istruttoria, del numero e della complessità delle questioni giuridiche e di fatto trattate (medie e numerose), dei contrasti giurisprudenziali (non sussistenti), aumentato del 30% per ogni soggetto oltre il primo (fino ad un massimo di venti) e aumentato di un ulteriore 30% ex art. 1, comma 1, lett. b), DM 37 dell'8.3.2017 atteso che gli atti depositati telematicamente sono stati redatti con tecniche informatiche idonee ad agevolarne la consultazione e fruizione in quanto esse consentono la ricerca dei documenti allegati.

38. I ricorrenti hanno dichiarato di essere esenti dal pagamento del contributo unificato.

P.Q.M.

Il giudice definitivamente pronunciando così provvede:

1) In accoglimento del ricorso, accertato che i ricorrenti avevano diritto ad essere inquadrati nel 2^o a decorrere dal 5^o mese dall'inizio del rapporto di lavoro, condanna New World Service a corrispondere, per le differenze retributive per il superiore livello e per i titoli di cui alla parte motiva, ad A Si € 4.043,50 e a H R € 995,00 oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali ex art. 429 c.p.c. e 150 disp. att. c.p.c., con la precisazione che dal deposito del ricorso il saggio degli interessi legali è pari ex art.

1284, co. 4, c.c. a quello previsto dalla legislazione speciale relativa ai ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali;

2) Condanna in solido Isolfin s.r.l. a corrispondere ai ricorrenti, ex art. 29 d.lgs 276/2003 e ex art. 1676 c.c., gli interi importi oltre rivalutazione ed interessi come sopra indicati e FINCANTIERI S.p.A. ex art. 29 d.lgs. 276/2003 con esclusione di quanto richiesto a titolo di ferie, festività e permessi non goduti;

3) Condanna i resistenti in solido alla rifusione delle spese di lite che liquida in € 1.500 + 30% per il secondo ricorrente + 30% (ex comma 1 bis dell'art. 1 DM 55/2014, introdotto dall'art. 1, lett. b) DM 37/2018) per compensi di avvocato, oltre rimborso forfettario del 15%, IVA e CPA, come per legge, con distrazione in favore del procuratore dei ricorrenti dichiaratosi anticipatario.

Venezia, all'udienza del 07/07/2022

Il Giudice

Dott.ssa Chiara Coppetta Calzavara

