

Corte d'Appello di Catania Sezione Lavoro

Sentenza 5 marzo 2026

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI CATANIA
SEZIONE LAVORO

composta dai Magistrati:

Dott.ssa Graziella Parisi Presidente

Dott.ssa Maria Rosaria Carlà Consigliere

Dott.ssa Viviana Urso Consigliere rel.

ha emesso la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 109/2023 R.G. promossa

DA

(...) SRL ((...)), in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avv. (...);

Appellante

CONTRO

(...) ((...)), rappresentata e difesa dall'avv. (...);

Appellata

OGGETTO: Opposizione a decreto ingiuntivo

CONCLUSIONI DELLE PARTI: come in atti.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza n. 57/2023 del 2 Febbraio 2023, notificata in data 8 febbraio 2023, il Tribunale di Siracusa, in funzione del giudice del lavoro, rigettava l'opposizione a decreto ingiuntivo spiegata da (...) SRL nei confronti di (...) e, per l'effetto, dichiarava esecutivo il decreto ingiuntivo n. 490/2018 con il quale il Tribunale aveva ingiunto alla società odierna appellante il pagamento, in favore dell'odierna appellata, della somma di Euro 18.339,10 a titolo di differenze retributive sulle buste

paga, ferie non godute, tfr, doppia mensilità concordata sui contratti di nuova produzione e per le provvigioni sull'incasso totale.

Il Tribunale, delineato il quadro normativo e giurisprudenziale di riferimento e rigettata l'eccezione di nullità della notifica del decreto ingiuntivo, individuava il CCNL applicabile, in contestazione tra le parti, nel "CCNL092 per i dipendenti degli istituti e consorzi di vigilanza privata con la qualifica di operatore di vendita", sulla base delle risultanze dell'UNILAV e considerate le risultanze della prova testimoniale in ordine alle mansioni di procacciatrice d'affari e agente di vendita, e non già di guardia giurata, svolte dalla lavoratrice.

Il Tribunale rigettava, altresì, l'eccezione di nullità dell'accordo provvigionale sollevata con riferimento all'asserita contrarietà a norme imperative della previsione di un compenso al netto, ritenendo che l'impegno assunto dalla società non integrasse alcuna violazione delle disposizioni fiscali relative al sostituto d'imposta.

Infine, riteneva indimostrata l'indebita appropriazione di somme da parte della lavoratrice e fondate tutte le pretese economiche della predetta.

(...) SRL appellava la sentenza con ricorso depositato in data 21.2.2023. (...) resisteva al gravame.

La causa era decisa all'esito dell'udienza del 5 marzo 2026, fissata ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c., compiuti i termini assegnati alle parti per depositare note telematiche.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con l'unico articolato motivo (...) SRL lamenta l'erroneità della sentenza nella parte in cui ha rigettato l'opposizione e ha dichiarato esecutivo il decreto ingiuntivo n. 490/2018, deducendo l'erroneità della motivazione resa dal primo giudice e il contrasto della stessa con il quadro normativo e giurisprudenziale vigente.

1.1. Deduce, innanzitutto, la libertà del datore di lavoro di individuare il contratto collettivo applicabile ai lavoratori, salvo il caso di iscrizione dello stesso e del lavoratore alle organizzazioni stipulanti, iscrizione da intendersi quale manifestazione di volontà di conformare il rapporto di lavoro alle regole del contratto collettivo da esse stipulato.

Censura quindi la decisione del Tribunale per non avere rilevato che la società datrice di lavoro, con l'adesione all'associazione di categoria CIDEDEC firmataria del CCNL "Vigilanza privata - Investigazioni - Servizi fiduciari - Istituti e Aziende" si era impegnata a uniformarsi a detto contratto

collettivo già a far data dal dicembre 2015 ossia anteriormente all'instaurazione del rapporto di lavoro con la lavoratrice, avvenuta il 2 dicembre 2016.

Sostiene, infatti, che l'adesione all'associazione stipulante comporta l'obbligo di applicare la disciplina collettiva da questa sottoscritta e comunque l'adesione può essere implicita e ricavarsi dall'applicazione costante e uniforme delle clausole contrattuali (richiama sul punto Cass. 9 giugno 1993, n. 6412).

Afferma che tale adesione si evince nel caso di specie dall'erogazione in favore della lavoratrice di specifiche e significative voci retributive previste proprio dal CCNL sottoscritto da C.I.D.E.C., quali l'indennità 6+1+1 di cui all'art. 191, la monetizzazione di cui all'art. 186, l'indennità di mancata contrattazione di cui agli artt. 21 e 189, l'elemento perequativo regionale di cui all'art. 184, l'indennità sostitutiva mensa di cui all'art. 191, l'indennità di rischio porto d'arma di cui all'art. 190, la trattenuta 1/12 tempo divisa di cui all'art. 188, voci tutte risultanti dalle buste paga.

1.2. Sotto altro profilo censura la decisione impugnata nella parte in cui il primo decidente ha ritenuto l'accordo provvigionale del 29.11.2016 efficace, mentre nessuna efficacia avrebbe potuto avere, né mai avrebbe potuto integrare le pattuizioni relative a un rapporto di lavoro subordinato ancora non costituito.

Aggiunge che, anche ove si ritenesse valido, tale accordo dovrebbe considerarsi superato dall'applicazione costante e uniforme del trattamento economico previsto esclusivamente dal CCNL sottoscritto da CIDEDEC, che ha regolato in modo completo la retribuzione della lavoratrice, rendendo di fatto priva di rilevanza l'intesa provvigionale.

L'appellante ribadisce, inoltre, che l'accordo debba comunque considerarsi nullo per violazione della norma imperativa che impone al datore di lavoro l'obbligo di rivalsa nei confronti del sostituto d'imposta, poiché la (...) avrebbe dovuto corrispondere, al massimo, l'importo di Euro 2.500,00 al lordo delle ritenute.

Ancora, censura la sentenza per avere il giudice dato rilievo a contratti d'appalto stipulati tra le parti prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato, privi del carattere della subordinazione, evidenziando che nessuna pretesa era stata avanzata per il periodo antecedente al 2.12.2016.

Aggiunge che il contratto di lavoro subordinato del 29.9.2016, esibito dalla parte appellata, non è idoneo a dimostrare la natura subordinata del rapporto, non essendo sufficiente, ai fini probatori, la mera indicazione della qualifica di guardia particolare giurata (GPG), attesa l'assenza della prescritta autorizzazione amministrativa, con conseguente nullità del rapporto per illiceità e impossibilità dell'oggetto; ne fa conseguire anche la nullità dell'accordo provvigionale integrativo.

1.3. Conclude che nulla è dovuto all'odierna appellata, avendo la stessa già percepito l'integrale retribuzione, come emerge dalle buste paga prodotte sia nel giudizio monitorio che in quello di opposizione, nonché dai bonifici effettuati.

Inoltre, considerato che la lavoratrice è stata licenziata per giusta causa in data 25.09.2017 e non ha impugnato il licenziamento nei termini di legge, dai compensi eventualmente spettanti deve essere detratta la somma di Euro 4.896,40, indebitamente trattenuta e mai contestata.

2. L'appello è solo parzialmente fondato.

Può essere richiamata, al fine di dirimere la questione sul CCNL applicato al rapporto di lavoro, la recente pronuncia della Corte di Cassazione n. 7203/2024, che ha ricostruito l'interpretazione giurisprudenziale consolidatasi nel tempo, secondo cui "Nel vigente ordinamento del rapporto di lavoro subordinato, regolato da contratti collettivi di diritto comune - nella carenza di una specifica disciplina normativa e della perdurante inattuazione dell'art. 39 della Cost. -l'individuazione della contrattazione collettiva va fatta unicamente sulla base delle regole dei contratti in generale ed attraverso l'indagine della volontà delle parti, risultante, oltre che da espressa pattuizione, anche implicitamente dalla protratta e non contestata applicazione di fatto di un determinato contratto collettivo.

12.1. È stato invero puntualizzato da questa Corte di cassazione che l'obbligo del rispetto del CCNL sorga in prima battuta per i rapporti individuali intercorrenti fra soggetti che siano entrambi iscritti alle associazioni stipulanti (Cass. 13 ottobre 2021, n. 27923, Cass. n. 5596/01, Cass. n. 42001/2021).

12.2. Inoltre, in modo assolutamente costante, la giurisprudenza di legittimità ha affermato che, in mancanza dell'iscrizione di entrambe le parti del rapporto alle associazioni stipulanti ovvero in alternativa al vincolo per associazione, sono altresì obbligate all'applicazione di un determinato contratto collettivo le parti che "abbiano espressamente aderito ai patti collettivi oppure li abbiano implicitamente recepiti attraverso un comportamento concludente desumibile da una costante e prolungata applicazione, senza contestazione alcuna, delle relative clausole" (così, Cass. 31 dicembre 2021, n. 42097, Cass. 13 ottobre 2021, n. 27923 cit.). L'eventuale adesione ad un'organizzazione sindacale di categoria non rappresenterebbe altro, quindi, che una delle declinazioni possibili dei c.d. "atti di volontà", capaci, giuridicamente, di manifestare la comune intenzione di accettare che il rapporto di lavoro sia sottoposto a una specifica disciplina collettiva (in questi termini, Cass. 2 maggio 2019, n. 11537). Le stesse Sezioni Unite 26 marzo 1997, n. 2665 citate avevano specificato "che dopo la soppressione dell'ordinamento corporativo i contratti collettivi (...) possono avere efficacia soltanto in volentes, ossia, ancora, che la loro efficacia, non estesa alla generalità, è limitata a quanti, con l'iscrizione alle associazioni sindacali, hanno a queste conferito la rappresentanza dei propri interessi nella stipulazione dei contratti collettivi", dunque, con una adesione espressiva di una "caratteristica" rappresentanza (art. 1387 e s.s. c.c.).

13.- Dalla ricostruzione giurisprudenziale compiuta risulta che il contratto collettivo di diritto comune è efficace ex art. 1372 c.c., dal punto di vista soggettivo, nei confronti delle parti stipulanti (e, cioè, da un lato, le organizzazioni sindacali dei lavoratori e, dall'altro, le associazioni sindacali dei datori di lavoro o direttamente il datore di lavoro), nonché ex art. 1387 e ss. c.c. nei confronti dei lavoratori e dei datori di lavoro che alle parti stipulanti hanno conferito mandato, in base alle regole sulla rappresentanza. Inoltre, in conformità alla propria natura, il contratto collettivo è aperto all'adesione da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori non iscritti ai sindacati stipulanti. Come si è visto, la giurisprudenza ha ritenuto che la volontà del datore di lavoro di obbligarsi ad applicare il contratto collettivo possa essere desunta non solo dall'iscrizione

all'associazione stipulante o da un esplicito atto di adesione al recepimento del contratto collettivo, ma anche attraverso fatti o comportamenti concludenti, che sia pure implicitamente esprimono la volontà del datore di lavoro di applicare la disciplina collettiva. Di conseguenza, il contratto collettivo è efficace anche nei confronti delle parti del rapporto di lavoro che, pur non essendo iscritte ai sindacati stipulanti, abbiano volontariamente aderito alla disciplina del contratto collettivo, o l'abbiano comunque recepita".

Nel caso in esame la parte datoriale ha documentato di essere associata C.I.D.E.C. dal dicembre 2015. Pertanto, con l'iscrizione a detta associazione, in virtù del principio volontaristico, (...) si era obbligata ad applicare nella propria azienda il contratto collettivo coerente con l'attività di lavoro svolta dai lavoratori da essa stipulato, nella specie il CCNL "Vigilanza privata -Investigazioni - Servizi fiduciari - Istituti e Aziende", firmato da Anpit, C.I.D.E.C, Confazienda, Unica, Uniquality, Cisl, Sinalv e Cisl Terziario e a tale contratto (prodotto agli atti di causa) ha effettivamente dato applicazione nel rapporto con la parte appellata, come si evince dall'esame delle buste paga nella quali risultano retribuite voci e indennità da esso espressamente disciplinate, con il richiamo, in alcuni casi, anche ai singoli articoli (indennità 6+1+1 disciplinata dall'art. 191, la monetizzazione di cui all'art. 186, l'indennità sostitutiva di mensa disciplinata dall'art. 191, l'indennità di rischio porto d'arma disciplinata dall'art. 190, la trattenuta oraria 1/12 tempo divisa disciplinata dall'art. 188).

La lavoratrice, pertanto, non può pretendere l'applicazione di un altro contratto collettivo, a cui il datore di lavoro non era obbligato per appartenenza sindacale o per adesione, neanche implicita allo stesso. Tale adesione non può evincersi, invero, dalla mera indicazione nel certificato Unilav del CCNL codice 092 valendo unicamente a indicare il settore di attività nel quale si svolgeva il rapporto di lavoro denunciato, essendo rimasto incontestato che il contratto collettivo effettivamente applicato era privo di codificazione.

2.1. Conseguentemente deve escludersi che la lavoratrice abbia dimostrato il diritto alle differenze retributive rivendicate in forza del diverso contratto collettivo posto a base dei conteggi allegati al ricorso per decreto ingiuntivo, non avendo provato che le parti ne avessero convenuto l'applicazione o che il datore di lavoro avesse ad esso aderito, salvo il diritto al pagamento delle retribuzioni dei mesi di agosto, settembre e ottobre 2017, secondo gli importi lordi risultanti dalle buste paga prodotte dallo stesso datore di lavoro, avendo l'appellata allegato di non averle ricevute e non avendo la società appellante dimostrato di averle corrisposte: mentre (...) ha prodotto le altre buste paga sottoscritte per quietanza o munite di separata dichiarazione di quietanza o ha prodotto la prova del bonifico del pagamento, nessuna prova ha invece fornito del pagamento di dette tre mensilità.

Inoltre, dalla disposta CTU sono risultate dovute ulteriori somme alla lavoratrice in forza del rapporto di lavoro e della disciplina contrattuale ad esso applicata, con l'inquadramento riconosciuto al terzo livello, non avendo (...) goduto delle 14 ore di ferie che le spettavano per l'anno 2016 ed avendo conseguentemente diritto a Euro 85,09 a titolo di indennità per ferie non godute. Ancora, dall'esame delle buste paga emerge l'ulteriore credito di Euro 339,84 per differenze sulla tredicesima mensilità relativa all'anno 2017 (risultando corrisposto il rateo di Euro 113,64 a dicembre 2016 e quattro acconti a tale titolo, ciascuno di Euro 107,88 nei mesi di gennaio, febbraio, maggio e luglio 2017) ed Euro 20,81 a titolo di residuo tfr (detratto il pagamento di Euro 943,00 a luglio 2017 dalle maggiori somme maturate a tale titolo e portate dalle buste paga).

3. Non possono essere invece riconosciuti i crediti esposti nel ricorso monitorio che troverebbero titolo nel "contratto provvigionale" sottoscritto tra le parti, dal quale risultano convenuti, oltre a specifici "incentivi economici", anche ulteriori somme rispetto a quelle previste dal contratto di lavoro subordinato "del 29.10.2016" ovvero "un contributo di portafoglio pari ad un importo dato dalla differenza tra euro 2.500,00 (mensile al netto) e la retribuzione".

A parere del Collegio è fondato il motivo di appello con il quale il datore di lavoro evidenzia che tale accordo richiami testualmente un contratto di lavoro subordinato diverso e precedente a quello posto a fondamento dei crediti azionati con il ricorso monitorio. In tale atto la lavoratrice ha espressamente indicato di avere "prestato la propria attività lavorativa alle dipendenze di (...) s.r.l....dal 2/12/2016 all'11.10.2017", data del licenziamento, con contratto regolarmente registrato e ha allegato il certificato Unilav inviato l'1.12.2016 per il rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato avente inizio il 2.12.2016 e termine il 30.11.2017, in relazione al quale ha allegato di essere rimasta creditrice delle somme indicate nel ricorso per decreto ingiuntivo.

Risulta agli atti un precedente contratto a tempo indeterminato, del 29.9.2016 e con inizio l'1.10.2016 (nel quale peraltro già la parte datoriale indicava quale CCNL applicabile quello sottoscritto da Anpit-Cisal), cui presumibilmente accedeva, con le richiamate pattuizioni integrative, il "contratto provvigionale" del 29.11.2016 (che probabilmente per mero errore richiama un contratto di lavoro datato 29.10.2016), ma nessuna prova ha dato la lavoratrice, che ne era onerata, della permanenza di tale accordo integrativo anche dopo la cessazione del rapporto che concorrevano a regolamentare e l'inizio di un altro successivo, il 2.12.2016, a tempo determinato e regolarmente denunciato agli organi competenti, essendo presumibile, invece, che la stipula di un nuovo contratto di lavoro con nuove pattuizioni - in ordine anche alla sua durata - avesse integralmente sostituito ogni precedente accordo tra le parti.

Peraltro, non corrisponde al vero che il pagamento dell'importo mensile netto di Euro 2.500,00 è documentato dalle copie dei bonifici effettuati da parte datoriale nel corso del rapporto di lavoro sorto il 2.12.2016, essendovi agli atti un unico bonifico di tale importo, del 25.7.2017, esattamente coincidente con la retribuzione netta spettante alla lavoratrice per il mese di luglio 2017 secondo le risultanze della relativa busta paga.

Del tutto irrilevante poi è la circostanza che risultino documentati rapporti tra le parti già nel mese di giugno 2016, che parte appellante allega avessero natura di appalti e la parte appellata non ha dimostrato avessero natura diversa, discutendosi nel presente giudizio unicamente del rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato con inizio alla data del 2.12.2016.

4. Infondata è infine l'eccezione di compensazione sollevata da parte datoriale con riferimento a somme delle quali la lavoratrice si sarebbe appropriata nel corso del rapporto di lavoro, non essendo stata fornita alcuna prova di detta appropriazione e non potendo essa rinvenirsi nella circostanza della mancata impugnazione del licenziamento "per giusta causa", motivato proprio con riferimento alla contestazione della condotta appropriativa, essendo rimessa la facoltà di impugnativa a una scelta della lavoratrice, che presuppone la valutazione discrezionale dell'interesse della stessa, per cui il

mancato esercizio di tale facoltà non può assumere il significato univoco che vuole attribuirvi la parte appellante.

5. L'accoglimento parziale dell'appello comporta la riforma della sentenza di primo grado, la revoca del decreto ingiuntivo opposto e la condanna della società appellante al pagamento dei minori importi spettanti alla lavoratrice, cui vanno sommati interessi legali e rivalutazione dall'insorgenza dei crediti al soddisfo.

Va accolta la domanda di parte appellante di restituzione delle differenze tra le maggiori somme pagate alla lavoratrice in adempimento della sentenza di primo grado e quelle riconosciute come dovute all'esito del presente giudizio di appello.

Le spese processuali seguono la soccombenza e sono liquidate, per ciascun grado di giudizio, come da dispositivo tenuto conto del valore del decum, con distrazione di quelle liquidate per il presente grado in favore del procuratore che ha reso la dichiarazione ex art. 93 c.p.c.

Anche le spese relative alla CTU, liquidate con separato decreto, devono essere definitivamente poste a carico di parte appellante per il principio della soccombenza.

6. Si dà atto che, su istanza congiunta di entrambe le parti, con decreto del 12.3.2026 è stato corretto l'errore materiale riportato nell'ultimo capo del dispositivo letto in udienza, in relazione al nome dell'appellata, (...).

P.Q.M.

La Corte, definitivamente pronunciando, in parziale accoglimento dell'appello e in riforma della sentenza impugnata:

revoca il decreto ingiuntivo emesso dal Tribunale di Siracusa n. 490/2018;

condanna (...) S.r.l. al pagamento in favore di (...) della minor somma pari a complessivi Euro 4.484,09 lordi, per i titoli risultanti dalle buste paga delle mensilità di agosto, settembre e ottobre 2017, oltre Euro 85,09 per indennità ferie non godute relativa all'anno 2016, Euro 339,84 per differenze sulla tredicesima mensilità relativa all'anno 2017 ed Euro 20,81 a titolo di residuo tfr, oltre rivalutazione e interessi dalla maturazione dei singoli crediti al soddisfo.

Condanna l'appellante al pagamento delle spese processuali in favore della parte appellata, che liquida in Euro 1.800,00 per il primo grado e in Euro 2.000,00 per il presente, da distrarre queste ultime in favore dell'avv. (...), oltre rimborso forfetario (15%), iva e cpa.

Pone le spese di CTU, liquidate con separato decreto, definitivamente a carico di parte appellante.

Condanna (...) alla restituzione della maggior somma ricevuta dall'appellante in esecuzione della sentenza di primo grado riformata.

Così deciso in Catania, nella camera di consiglio all'esito dell'udienza del 5.3.2026.