

**N. R.G. 2786/2024**



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA  
SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Chiara Zompi  
ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **2786/2024** promossa da:

**CAMILLO FABIANI** (C.F. FBNCLL76L11A883J), con il patrocinio dell'avv.  
**LISANTI CAMILLA** e dell'avv. **MANCINI CHIARA** (MNCCHR74M48D612C);  
elettivamente domiciliato in presso il difensore avv. **LISANTI CAMILLA**

**ATTORE/I**

contro

**G.S.A. - GRUPPO SERVIZI ASSOCIATI SPA** (C.F. 01484180391), con il  
patrocinio dell'avv. **COMPAGNONE DANIELE** e dell'avv. **GALLUZZI NICOLA**  
(GLLNCL89P18C975X) VIA VITTORIO VENETO N. 31 UDINE; , elettivamente  
domiciliato in VIA VITTORIO VENETO N. 31 UDINE presso il difensore avv.  
**COMPAGNONE DANIELE**

**AUTOSTRADe PER L'ITALIA SPA** (C.F. 07516911000), con il patrocinio dell'avv.  
**PROIA GIAMPIERO**, elettivamente domiciliato in VIA POMPEO MAGNO 23 00192  
ROMA presso il difensore avv. **PROIA GIAMPIERO**,

**CONVENUTI**

Avente ad oggetto: retribuzione

**CONCLUSIONI**

I procuratori delle parti concludono come da verbale di udienza che precede.

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso depositato in data 26.6.2025, **CAMILLO FABIANI** conveniva in giudizio,  
innanzi al Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, le società **G.S.A.**  
**Gruppo Servizi Associati S.p.A.** e **AUTOSTRADe PER L'ITALIA S.p.A.** chiedendo la  
disapplicazione, ex art. 36 Cost., del trattamento retributivo previsto dal CCNL

Sorveglianza Antincendio e il pagamento delle differenze retributive maturate per effetto dell'applicazione di un trattamento salariale non inferiore a quello previsto per gli operai inquadrati al livello C del CCNL Autostrade, o in subordine a quello previsto per gli operai inquadrati al 6 livello del CCNL Guardie ai Fuochi o in via di ulteriore subordine da altro C.C.N.L. ritenuto applicabile di giustizia.

Il ricorrente a sostegno della propria domanda esponeva:

- di essere stato assunto dalla G.S.A. Gruppo Servizi Associati S.p.A. in data 17.12.2019 in forza di contratto di lavoro a tempo determinato con mansioni di “addetto antincendio” ed inquadramento nel livello G del CCNL Sorveglianza Antincendio sottoscritto tra A.N.I.S.A. Associazione Nazionale delle Imprese di Sorveglianza Antincendio per parte datoriale, CONFSAL Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori e CONFSAL – VIGILI DEL FUOCO Sindacato Autonomo Dei Vigili Del Fuoco per parte lavoratrice (“CCNL Sorveglianza Antincendio”);
- che, alla scadenza del termine, il contratto di lavoro era stato convertito a tempo indeterminato e, dal mese di gennaio 2021 fino ad oggi, esso ricorrente era stato inquadrato nel livello F del medesimo CCNL;
- di essere stato inizialmente adibito al quarto tronco autostradale di Firenze, Autostrada A1 tratta autostradale Incisa – Sasso Marconi e successivamente al terzo tronco presso la postazione Sasso Marconi Monte Mario, ove era anche attualmente addetto;
- che, nell’ambito dell’appalto tra Autostrade per l’Italia e G.S.A. S.p.A., esso ricorrente si era occupato del servizio di pronto intervento antincendio e del primo soccorso viabile nelle predette tratte autostradali;
- di aver svolto in realtà due tipologie di mansioni, la prima (prevalente) connessa alla viabilità, la seconda (minoritaria) connessa alla vigilanza antincendio;
- di osservare turni di lavoro di 12 ore continuative dalle 07.00 alle 19.00 (turno diurno) oppure dalle 19.00 alle 07.00 (turno notturno) per un totale complessivo di almeno 180 ore di lavoro mensili, alternando un turno di lavoro in orario diurno, un turno di lavoro in orario notturno e 48 ore di riposo;
- che la retribuzione oraria lorda prevista dal CCNL per il livello G sino al febbraio 2022 era pari ad € 6,19 (€ 1.072,00 lorde mensili) mentre da marzo 2022, per effetto della revisione delle tabelle retributive, era divenuta di € 6,36 (€ 1.102,00 lorde mensili); per il livello F invece la retribuzione oraria lorda era pari ad € 6,56 sino al febbraio 2022 (€ 1.136,00 lorde mensili) e successivamente, per effetto della revisione delle tabelle retributive era divenuta pari ad € 6,77 orarie (€ 1.172,30 mensili);
- di non aver mai percepito alcuna maggiorazione per il lavoro notturno, stante le

previsioni del CCNL.

Su tali premesse, il ricorrente lamentava che il CCNL applicato al rapporto di lavoro, ovvero il CCNL stipulato dall'associazione sindacale A.N.I.S.A. (associazione nazionale delle imprese di sorveglianza antincendio) e le associazioni dei lavoratori CONFSAL, Federazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori e CONFSAL sindacato autonomo Vigili del Fuoco del 3.11.2009 sarebbe stato sottoscritto da associazioni di categoria prive di adeguata rappresentatività a livello nazionale. Sulla base di un confronto con due diversi CCNL di categoria, ovvero il CCNL AUTOSTRADE e il CCNL GUARDIE AI FUOCHI, ritenuti entrambi più vantaggiosi per il lavoratore, sosteneva la violazione dell'art. 36 Cost. da parte del CCNL A.N.I.S.A. in ragione dell'inadeguatezza della retribuzione dal medesimo prevista.

Rassegnava pertanto le seguenti conclusioni:

*“1) accertare e dichiarare – previa eventuale disapplicazione delle norme del CCNL Sorveglianza antincendio applicato al rapporto di lavoro tra le parti - che la retribuzione corrisposta al ricorrente viola l’art. 36 della Costituzione;*

*2) per l'effetto, in applicazione del medesimo art. 36 Cost.:*

- *in tesi: accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a percepire un trattamento salariale non inferiore a quello previsto per gli operai inquadrati al livello C del CCNL Autostrade;*
- *in ipotesi, accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a percepire un trattamento salariale non inferiore a quello previsto per gli operai inquadrati al 6 livello del CCNL Guardie ai Fuochi;*
- *in ulteriore subordine, accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a percepire un trattamento salariale non inferiore a quello previsto da altro C.C.N.L. ritenuto applicabile di giustizia, o comunque non inferiore ad altra retribuzione anche determinata in via equitativa ai sensi dell’art. 36 Cost;*

*3) conseguentemente:*

*condannare le società convenute, in solido tra loro, al pagamento in favore del ricorrente delle differenze retributive indicate in premessa nel presente atto che ammontano in tesi ad € 111.987,51 ed in ipotesi ad € 18.205,82 o le diverse somme che dovessero essere ritenute di giustizia anche all’esito di eventuale CTU, oltre alle successive maturate e maturande dal 01.02.2024 sino alla data di emissione della sentenza, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria.”* Con vittoria di spese.

Si costituiva in giudizio la Gruppo Servizi Associati S.p.a. concludendo per il rigetto del ricorso ed evidenziando la legittima applicazione del CCNL A.N.I.S.A. e l'infondatezza

delle censure avversarie in punto rappresentatività delle associazioni sindacali firmatarie del contratto e di violazione dell'art. 36 Cost..

Si costituiva in giudizio anche Autostrade per l'Italia spa contestando il ricorso in fatto e in diritto e chiedendone il rigetto; in via subordinata, chiedeva di essere manlevata e tenuta indenne dall'altra convenuta GSA, spese rifuse.

Tentata senza esito la conciliazione, la causa veniva istruita con l'assunzione dei testi indotti dalle parti e con l'acquisizione dei documenti prodotti.

Infine, all'udienza del 6.11.2025, all'esito della discussione orale, la causa veniva decisa come da sentenza contestuale.

-----

L'art. 36 della Costituzione invocato in ricorso stabilisce il diritto di ogni lavoratore *“ad una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia una esistenza libera e dignitosa”*.

La norma comprende quindi due principi: quello della proporzionalità e quello della sufficienza della retribuzione; il primo legato alla funzione corrispettiva, e più propriamente al sinallagma contrattuale, e il secondo espressione della funzione sociale della retribuzione e, quindi, del valore sociale assegnato al lavoro dalla Carta costituzionale.

Come chiarito da Cass. n. 24449/16, in motivazione: *“l'art. 36, 1° co., Cost. garantisce due diritti distinti, che, tuttavia, «nella concreta determinazione della retribuzione, si integrano a vicenda»: quello ad una retribuzione «proporzionata» garantisce ai lavoratori «una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla quantità e alla qualità dell'attività prestata»; mentre quello ad una retribuzione «sufficiente» dà diritto ad «una retribuzione non inferiore agli standards minimi necessari per vivere una vita a misura d'uomo», ovvero ad «una ricompensa complessiva che non ricada sotto il livello minimo, ritenuto, in un determinato momento storico e nelle concrete condizioni di vita esistenti, necessario ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa». In altre parole, l'uno stabilisce «un criterio positivo di carattere generale», l'altro «un limite negativo, invalicabile in assoluto».”*

In merito alla rispondenza dei trattamenti economici con i principi di proporzionalità e sufficienza previsti dall'art. 36 Cost., la giurisprudenza ha tradizionalmente utilizzato, quale parametro per esprimere un giudizio di proporzionalità e sufficienza della retribuzione riconosciuta ai lavoratori, le tabelle retributive previste dalla contrattazione collettiva.

Con riferimento al rapporto tra contrattazione collettiva e l'art. 36 Cost., la Suprema

Corte ha infatti affermato *“il legislatore tende a considerare, in linea generale, la retribuzione prevista dalla norma collettiva come il parametro più idoneo a specificare (nei confronti dei non iscritti) la retribuzione prevista dall'art. 36 Cost., attraverso l'adeguamento di questo principio alle contingenze reali, non solo temporali (con una norma che man mano si rinnova), bensì spaziali (con il rilievo dato anche ai contratti provinciali: d.l. 3 luglio 1986 n. 328 in legge 31 luglio 1986 n. 440). Fondamento di questo rilievo è la concreta vicinanza alla materia e l'adeguata garanzia di tutela degli opposti interessi, che rendono le strutture decentrate (per materia lavorativa o per territorio insediativo) idonee ad interpretare la volontà e le esigenze ed a costruire la norma del settore, conferendo minore approssimazione alla norma giuridica, quale interpretazione della volontà e delle necessità dei singoli. In base a questo rilievo legislativo, la retribuzione prevista dalla norma collettiva acquista, pur solo in via generale, una "presunzione" di adeguatezza ai principi di proporzionalità e di sufficienza. E poiché questo aspetto di adeguatezza investe le disposizioni economiche del contratto collettivo anche negli interni rapporti fra le singole retribuzioni, la singola disposizione del contratto è inadeguata, di per sé sola, a costituire un interno parametro che consenta di accertare l'inadeguatezza (ex art. 36 Cost.) di altra disposizione dello stesso contratto. Quest'inadeguatezza può essere pertanto ricercata solo attraverso l'esterno parametro dell'art. 36 Cost.; ed esige tuttavia adeguata prova”* (Cass. 08/01/2002, n.132; in tal senso anche Cass. 17/05/2003, n.7752 e Cass. 28/10/2008, n.25889).

In definitiva, secondo la giurisprudenza, il trattamento sancito dal CCNL si presume rispettoso dei principi sanciti in via generale dall'art. 36 Cost.; tuttavia, tale presunzione è relativa e può essere superata qualora venga fornita in giudizio adeguata prova contraria. Non può infatti escludersi a priori che il trattamento retributivo determinato dalla contrattazione collettiva, pur dotata di effettiva rappresentatività, possa risultare in concreto lesivo del principio di proporzionalità e/o di sufficienza ex art. 36 Cost..

Sul punto si è poi, di recente, pronunciata la Suprema Corte che ha confermato tale orientamento affermando, in particolare, che: *“1. Nell'attuazione dell'art. 36 Cost., il Giudice, in via preliminare, deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, alla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, dalla quale può motivatamente discostarsi, anche ex officio, quando la stessa entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall'art. 36 Cost., anche se il rinvio alla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto sia contemplato in una legge, di cui il giudice è tenuto a dare una*

*interpretazione e costituzionalmente orientata.*

*2. Ai fini della determinazione del giusto salario minimo costituzionale il giudice può servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini e per mansioni analoghe.*

*3. Nella opera di verifica della retribuzione minima adeguata ex art. 36 Cost. il giudice, nell'ambito dei propri poteri ex art. 2099, 2° comma c.c., può fare altresì riferimento, all'occorrenza ad indicatori economici e statistici, anche secondo quanto suggerito dalla Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022” (cfr. Cass sent. n. 27711/2023).*

*È stato, poi, nella stessa pronuncia affermato che “17. Quanto ai poteri demandati al giudice nella materia, è opportuno rilevare che, in virtù della forza cogente del diritto alla giusta retribuzione, spetta al giudice di merito valutarne la conformità ai criteri indicati dall’art. 36 Cost., mentre il lavoratore che deduca la non conformità della retribuzione corrispostagli dal datore di lavoro all’art. 36 Cost., deve provare solo il lavoro svolto e l’entità della retribuzione, e non anche l’insufficienza o la non proporzionalità che rappresentano i criteri giuridici che il giudice deve utilizzare nell’opera di accertamento.*

*Al lavoratore spetta soltanto l’onere di dimostrare l’oggetto sul quale tale valutazione deve avvenire, e cioè le prestazioni lavorative in concreto effettuate e l’allegazione di criteri di raffronto, fermo restando il dovere del giudice di enunciare i parametri seguiti, allo scopo di consentire il controllo della congruità della motivazione della sua decisione (Cass. n. 4147/1990; Cass. 8097/2022).*

*Anche quando chiede la disapplicazione di un trattamento retributivo collettivo per ritenuta inosservanza dei minimi costituzionali, il lavoratore è tenuto a fornire utili elementi di giudizio indicando i parametri di raffronto, dovendo in mancanza presumersi adeguata e sufficiente la retribuzione corrisposta nella misura prevista in relazione alle mansioni esercitate dal contratto collettivo del settore”.*

*Tali principi sono stati confermati anche dalla successiva Cass. sez. lav., 10/10/2023, n.28323, con cui è stato chiarito che “Restringere la portata precettiva dell’art. 36 Cost., ai soli rapporti di lavoro non tutelati dal contratto collettivo, come pretende la società ricorrente, è un’interpretazione non condivisibile, perché non giustificata dal dato normativo. Anzi, la verifica giudiziale si impone proprio qualora - come nel caso in esame - risulti che il trattamento economico previsto dalle parti sociali sia appena sopra la soglia di povertà accertata da un ente pubblico non economico come l’ISTAT”. Tanto premesso in termini generali e venendo al caso di specie, deve anzitutto affermarsi che le doglianze di parte ricorrente in ordine alla non adeguata*

rappresentatività del CCNL applicato al rapporto – sul rilievo che si tratterebbe di “*un ccnl c.d. minoritario poiché siglato da organizzazioni sindacali dei lavoratori diverse da quelle più rappresentative sul piano nazionale (ovvero CGIL, CISL e UIL)*” - non paiono condivisibili.

Ed invero, dalle allegazioni e dalla documentazione offerta da parte convenuta SGA, emerge al contrario che il CCNL ANISA è stato riconosciuto come rappresentativo dallo stesso Ministero del Lavoro: infatti, il 2.8.2010 è stato pubblicato il Decreto Ministeriale a firma del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali (doc. 1 res.) che sancisce definitivamente l'applicabilità *erga omnes* all'intero comparto della Sorveglianza Antincendio del CCNL Anisa, editando anche le tabelle del costo medio orario, ai fini delle determinazioni di prezzo nelle procedure ad evidenza pubblica (doc. 1 bis). )

Di conseguenza, la rappresentatività del CCNL ANISA è oggi riconosciuta *ex lege*, per espressa previsione del citato Decreto Ministeriale, con riconoscimento *tout court* della rappresentatività delle sigle firmatarie. In tal senso, in causa analoga, si è espressa anche la Corte d'Appello di Torino (cfr. Corte d'Appello Torino, n. 237/2024).

Quanto invece alla inadeguatezza della retribuzione prevista da tale CCNL, si osserva che nel ricorso il lavoratore ha affermato che tale inadeguatezza emergerebbe dal raffronto, da un lato, con il CCNL Autostrade e, dall'altro, con il CCNL Guardie ai Fuochi (sottoscritto dall'ANGAF).

Ebbene, quanto al primo dei due contratti invocati come parametri di riferimento ai fini dell'individuazione dell'equa retribuzione, deve anzitutto rilevarsi che il CCNL Autostrade (doc. 6 ric.) si applica “*al personale dipendente da Società e consorzi concessionarie di Autostrade e trafori*”, tra le quali certamente non rientra la società GSA che si occupa, per quanto qui interessa, di servizi di vigilanza e formazione antincendio a enti pubblici e società private, operanti nei più diversi settori.

Occorre altresì rilevare che, nel ricorso, non è stata riportata la declaratoria della categoria in cui rientra il profilo dell'addetto alla viabilità, alla cui retribuzione base mensile viene fatto riferimento, per confrontarla con la retribuzione prevista per il livello G e per il livello F del CCNL Sorveglianza Antincendio; tale mancanza di specifiche allegazioni preclude ogni approfondimento circa la comparabilità tra le mansioni previste dal CCNL Autostrade per l'addetto alla viabilità e quelle concretamente svolte dal Fabiani.

In ogni caso, dall'istruttoria svolta non è emersa con sufficiente certezza la prova dello svolgimento da parte del ricorrente di mansioni (di addetto alla viabilità) diverse ed

ulteriori rispetto a quelle rientranti nel suo profilo di addetto alla vigilanza antincendio. Ed invero, dalle deposizioni assunte è emerso che le mansioni relative alla viabilità svolte dal ricorrente e dai suoi colleghi sono sempre strettamente connesse al rischio incendio, in quanto consistono essenzialmente nello “*scortare i mezzi in avaria per porli in sicurezza*” e nel presidiare le gallerie e i tratti limitrofi, che sono le aree oggetto del loro presidio.

È inoltre emerso che normalmente il ricorrente e i suoi colleghi si attivano sulla base di segnalazioni della Sala Operativa, alla quale spetta la valutazione preventiva della sussistenza di un rischio incendio (rischio che, ovviamente, non necessariamente implica l’esistenza di un incendio in corso).

Alla luce del complessivo tenore delle deposizioni, pur nella loro non univocità, sembra quindi potersi escludere che il ricorrente svolga, come allegato in ricorso, due distinte tipologie di mansioni, dovendo piuttosto ritenersi che le mansioni, assegnate al ricorrente, di vigilanza antincendio implicino lo svolgimento di una certa quota di (inevitabilmente connesse) attività *lato sensu* afferenti alla viabilità, senza che ciò tuttavia comporti una significativa deviazione rispetto alle mansioni contrattualmente previste.

Sulla scorta delle considerazioni che precedono, non sembra che la retribuzione prevista dal CCNL Autostrade possa costituire un valido parametro di riferimento per valutare l’adeguatezza della retribuzione percepita dal Fabiani, sotto il profilo della proporzionalità alla qualità e quantità del lavoro prestato.

A diverse conclusioni deve invece pervenirsi con riferimento al CCNL Guardie ai Fuochi, sottoscritto da FILT CGIL, FIT CISL, Uiltrasporti e Associazione Nazionale Guardie Fuochi (ANGAF) che, pacificamente, costituisce l’altro CCNL (oltre all’ANISA) specificamente rivolto a “*i dipendenti ed i soci delle Società e/o Cooperative di vigilanza antincendio*”.

Tale contratto, oltre che dotato di sicura rappresentatività, disciplina lo specifico settore della vigilanza antincendio, mentre non appare dotato di concreto rilievo il fatto che il suo originario ambito di applicazione fosse quello portuale, posto che, ai sensi della attuale formulazione di tale CCNL (nella versione sottoscritta il 28 febbraio 2022), lo stesso si applica “*ai dipendenti delle imprese esercenti, anche se gestite in forma cooperativistica, attività di servizi integrativi antincendio sia terrestri che marittimi, guardie ai fuochi, vigilanza, assistenza, prevenzione e primo intervento antincendio durante le operazioni di caricazione, scarica, allibo e movimentazione di merci pericolose alla rinfusa sia allo stato liquido che gassoso, durante le operazioni in*

*ambito portuale, nonché in locali aperti al pubblico, mostre, discoteche, teatri, cinema e simili ed ovunque la propria azione sia richiesta.*

*b) ai dipendenti delle imprese e cooperative esercenti attività riferite alla tutela ambientale (prevenzione e sorveglianza) sia terrestre che marittima.” (doc. 7 ric.).*

Ebbene, con riferimento a tale CCNL, il ricorrente ha evidenziato (pag. 11 del ricorso) che: *“prendendo in considerazione il contratto GUARDIE AI FUOCHI, livello 7° per il primo anno di lavoro (corrispondente al livello G del CCNL Anisa) e livello 6° per il periodo successivo (corrispondente al livello F del CCNL Anisa), nei quali si colloca la figura professionale della “Guardia ai Fuochi” il divario è comunque significativo, posto che la retribuzione lorda mensile per il 7 livello ammonta ad € 1.277,00 a fronte di € 1.102,00 previste dal CCNL applicato ai ricorrenti per il livello G, mentre quella per il livello 6 ad € 1.350,19 a fronte di € 1.172,30 per il livello F del CCNL Sorveglianza Antincendio”.*

Il ricorrente ha altresì lamentato che tale contratto, oltre alla diversa retribuzione base, prevede anche *“maggiorazioni ben diverse e quali una maggiorazione del 15% per il lavoro notturno, del 20% per il lavoro festivo e del 25% per il lavoro straordinario”.*

Tali deduzioni non sono state specificamente contestate dalle parti convenute e comunque risultano documentalmente provate.

Ed invero, dal confronto tra le tabelle retributive Guardie ai fuochi periodo 1.1.2024 – 31.07.2024 (doc. 9 ric.) con le tabelle retributive sorveglianza antincendio in vigore dal 1.03.2022 (doc. 4 ric.) emerge che, con riferimento al livello (F) attualmente riconosciuto al ricorrente, il CCNL Sorveglianza Antincendio prevede una paga base di 1.172,30 euro per 14 mensilità, mentre quella per il livello 6 del CCNL Guardie ai fuochi ammonta ad € 1.350,19 per quattordici mensilità (vedasi CCNL, art. 37).

Ora, dal semplice esame della paga base risultano inequivoche penalizzazioni per il lavoratore, risultando tra le due retribuzioni una differenza nell'ordine del 15%.

Inoltre, nel caso che occupa la presunzione di sufficienza della retribuzione concordata dalle parti collettive si scontra anche con la constatazione del rapporto di valore esistente tra la medesima ed il tasso soglia di povertà assoluta stimato dall'Istat per il medesimo periodo, come allegato dal ricorrente.

Ed invero, facendo riferimento alla retribuzione netta percepita dal ricorrente, la stessa risulta pari a circa € 850,00 per il livello G e a circa € 900 per il livello F sino al febbraio 2022, e a circa € 900,00 per il livello G e a € 950,00 per il livello F per il periodo successivo. Tale retribuzione è pertanto inferiore al tasso soglia di povertà determinato dall'Istat per la popolazione residente in area metropolitana ed in un grande

Comune (sia della Toscana che dell'Emilia-Romagna) e, per l'anno 2022, è anche inferiore alla soglia di povertà per la popolazione residente in piccolo comune (980,88€).

Ciò posto, deve quindi affermarsi l'inadeguatezza della retribuzione corrisposta al Fabiani nel corso del rapporto di lavoro intercorso con la società convenuta rispetto al parametro costituzionale posto dall'articolo 36.

Si ritiene pertanto di fare riferimento al CCNL ANGAF al fine di riconoscere al ricorrente le differenze retributive a lui spettanti ex art 36 Cost in relazione al periodo lavorato. Tenuto conto che si tratta di retribuzione proporzionata alla qualità e alla quantità del lavoro prestato (alla luce del confronto sopra evidenziato) e considerato che anche tale contratto (sottoscritto da OOSS e Associazione datoriale sicuramente rappresentativa) è a sua volta previsto nel DM a firma del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali che ha editato le tabelle del costo medio orario, ai fini delle determinazioni di prezzo nelle procedure ad evidenza pubblica.

Le differenze retributive possono essere quantificate, sulla base del conteggio allegato al ricorso (doc. 14 ric.), contestato solo genericamente dalle parti resistenti, nella somma di euro 18.205,82.

Trattandosi di differenze retributive, per tale somma è solidalmente responsabile nei confronti del ricorrente, ex art. 29 D.lgs N°276/2003, la committente Autostrade per l'Italia spa, posto che le stesse sono inerenti ad attività lavorativa svolta nell'ambito dell'appalto di servizi tra la società datrice di lavoro GSA spa e la predetta Autostrade per l'Italia spa.

Ed invero, risultano prodotti in atti i contratti di appalto stipulati tra Autostrade e la G.S.A. S.p.A. per l'affidamento del servizio per la gestione delle emergenze, del servizio misure gestionali compensative e del servizio pronto intervento (docc. nn. 2, 3, 4, 5, 6, 7 Autostrade) e dalle prove testimoniali assunte è emersa in modo inequivoco la continuativa assegnazione del Fabiani, per tutta la durata del rapporto di lavoro, a tale appalto.

Pertanto, le convenute vanno condannate, in solido fra loro, al pagamento in favore del ricorrente dei predetti importi, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal dovuto al saldo.

L'accoglimento della domanda di condanna nei confronti di AUTOSTRADE impone poi l'accoglimento della domanda di manleva proposta da quest'ultima nei confronti dell'altra convenuta GSA SPA (debitrice principale) la quale va pertanto condannata a tenere indenne e manlevare AUTOSTRADE PER L'ITALIA SPA delle somme che

quest'ultima dovrà corrispondere al Fabiani, per i titoli di cui è causa.

Le spese processuali seguono le rispettive soccombenze e vengono liquidate come in dispositivo, sulla scorta dei parametri di cui al DM 147/22, scaglione di valore della causa individuato sulla base del *decisum* piuttosto che della somma richiesta, valori medi per ogni fase.

#### **P.Q.M.**

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa e respinta,

- in accoglimento della domanda subordinata, accerta e dichiara il diritto del ricorrente a percepire un trattamento retributivo non inferiore a quello previsto per gli operai inquadrati al 6 livello del CCNL Guardie ai Fuochi;
- per l'effetto condanna le società convenute, in solido tra loro, al pagamento in favore del ricorrente dell'importo di € 18.205,82 lordi oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo;
- condanna G.S.A. Gruppo Servizi Associati S.p.A a tenere indenne e manlevare AUTOSTRADE PER L'ITALIA SPA dalle somme che la stessa dovrà corrispondere al ricorrente, in forza della presente sentenza;
- condanna le società resistenti alla rifusione, in favore del ricorrente, delle spese processuali che liquida in €. 5.388,00 per compensi professionali, oltre rimborso spese generali, iva e cpa come per legge;
- condanna G.S.A. Gruppo Servizi Associati S.p.A alla rifusione, in favore dell'altra convenuta Autostrade per l'Italia spa, delle spese processuali liquida in €.5.388,00 per compensi professionali, oltre rimborso spese generali, iva e cpa come per legge.

Bologna il 06/11/2025

Il Giudice  
Chiara Zompi