

RETRIBUZIONE Tribunale di Milano 21 febbraio 2023

La questione del salario minimo non appartiene solo alla gig economy

Luca Failla, Paola Salazar
Failla & Partners Studio Legale

Ha suscitato grande scalpore sui media la recente sentenza con la quale la Sezione lavoro del Tribunale di Milano ha parzialmente accolto il ricorso proposto da un lavoratore al fine di vedere accertare dal Giudice di avere percepito nel corso del proprio rapporto di lavoro, una retribuzione “non rispettosa delle previsioni dell’art. 36 Cost.”.

Il tema riguardava, in particolare, l’applicazione del Ccnl Vigilanza Privata Servizi Fiduciari (sottoscritto solo da CISL e CGIL e non dalla UIL per parte sindacale) con riferimento specifico ad attività rientranti nell’ambito dell’accoglienza, reception, portierato, custodia, guardiana e la valutazione della congruità della retribuzione oraria percepita, che era stata determinata in base ai parametri stabiliti dall’indicato contratto collettivo.

Parametri che sono stati valutati dal Giudice non coerenti con il dettato costituzionale, anche attraverso il raffronto tra il Ccnl applicato e altri due contratti collettivi del medesimo settore.



Al di là delle particolarità del caso, l’aspetto di maggiore rilevanza della questione sottoposta all’esame del Tribunale si è concentrata, in definitiva, su un aspetto che ha rilevanti risvolti di natura anche etica, proprio perché richiama all’interprete la necessità della valutazione della retribuzione determinata dall’indicato Ccnl in base ai criteri di congruità della retribuzione – proporzionalità rispetto alla qualità e quantità del lavoro prestato – stabiliti dall’art. 36 Cost.. Considerato che, nel caso specifico, la retribuzione netta percepita dal lavoratore risultava pari a euro 3,96 per ora (corrispondente a euro 685,25 netti per 13 mensilità, al di sotto peraltro delle soglie indennitarie previste sia dal Reddito di Cittadinanza, dalla Naspi e dalla CIGO).

Il principio di proporzionalità previsto dall’art. 36 Cost.

Costituisce principio consolidato in giurisprudenza che l’art. 36 Cost. indentifichi i parametri della retribuzione, individuandoli in primo luogo nella proporzionalità alla quantità e qualità dell’attività svolta, in modo da assicurare un’esistenza libera e dignitosa, non solo al lavoratore, ma anche alla propria famiglia.

Tale norma, infatti, esprime principi cardine inderogabili laddove attribuisce alla retribuzione il carattere della proporzionalità alla quantità e alla qualità del lavoro (*principio di equivalenza*) e dell’adeguatezza in relazione alle necessità individuali e familiari (*principio della sufficienza*).

Poiché il precetto costituzionale omette di “quantificare” la “giusta” retribuzione e di

identificare al suo interno le voci retributive che consentono di valutare se essa risponda effettivamente agli indicati criteri di proporzionalità e sufficienza, realizzando il soddisfacimento dei principi da essa sanciti, viene dall'ordinamento giuridico riconosciuta alla contrattazione collettiva la concreta capacità di identificare la "giusta retribuzione". E ciò sulla base del riconoscimento alla stessa contrattazione collettiva di una presunzione di adeguatezza della retribuzione da essa definita, coerente con gli indicati principi di sufficienza e proporzionalità, così come stabiliti dalla norma costituzionale.

La giurisprudenza ha confermato da questo punto di vista che i contratti collettivi post-corporativi che non siano stati dichiarati efficaci erga omnes ai sensi della L. 741/1959, costituiscono atti aventi natura negoziale e privatistica, applicabili esclusivamente ai rapporti individuali intercorrenti fra soggetti che siano entrambi iscritti alle associazioni stipulanti ovvero, in mancanza di tale condizione, che abbiano espressamente aderito ai patti collettivi oppure li abbiano implicitamente recepiti attraverso un comportamento concludente desumibile da una costante e prolungata applicazione, al singolo rapporto, senza contestazione alcuna, delle relative clausole (cfr. Cass. n. 33420/2022).

Poiché i contratti collettivi sono norme di diritto comune, quando sia richiesto in sede giudiziale di accertare la concreta sussistenza dei parametri di sufficienza e proporzionalità previsti dalla

norma costituzionale, la giurisprudenza ha ritenuto di affermare che rientra nel potere discrezionale del giudice di merito fondare la propria pronuncia, anziché sui parametri stabiliti dal contratto collettivo, sulla effettiva natura e caratteristiche dell'attività svolta, su nozioni di comune esperienza o anche su criteri

3,96 euro/ora

**retribuzione netta percepita
al di sotto delle soglie
indennitarie del RdC,
della Naspi o della Cigo**

equitativi (cfr. Cass. civ., 3 dicembre 1994, n. 10366).

In questo caso, la valutazione compiuta dal giudice di merito, ai fini della determinazione della giusta retribuzione spettante ex art. 36 Cost., si risolve in un accertamento di fatto, non censurabile in sede di legittimità in quanto sorretto da un'adeguata motivazione in ordine agli elementi in concreto impiegati (Cass. civ., 12 maggio 2008, n. 11688).

Pertanto, ove il giudice non ritenga di adottare come parametro i minimi salariali stabiliti dalla contrattazione collettiva, può discostarsene, ma deve fornire specifica indicazione delle ragioni che sostengono tale scelta (Cass. civ., 4 giugno 1994, n. 5423).

In particolare, proprio con

riguardo a quest'ultimo punto, rilevante appare anche la giurisprudenza citata nel caso specifico dal Giudice del Tribunale di Milano, laddove richiama la possibilità di fare un uso discrezionale dei poteri di valutazione che gli sono conferiti dall'ordinamento giuridico, ma **con estrema prudenza** nelle ipotesi in cui ritenga di discostarsi dai parametri individuati dal contratto collettivo (Cass. civ. 1° febbraio 2006, n. 2245).

Il Giudice sottolinea nel caso specifico che il CCNL esaminato – sicura espressione di una disciplina di settore di livello nazionale – costituisce ad un suo esame complessivo "*il primo intervento organico sulla materia*", tanto da essere stato considerato anche nelle sedi istituzionali ai fini della determinazione del costo medio orario del lavoro per il personale dipendente da istituti di vigilanza, ai fini dell'applicazione del Codice dei contratti pubblici.

Tuttavia, al fine di meglio supportare le proprie motivazioni, il Giudice ha ritenuto utile procedere al raffronto dei parametri forniti dal CCNL sottoposto al suo esame con altri due contratti del settore. E ciò non solo per mettere in evidenza alcune significative e oggettive differenze tra essi in termini di retribuzione netta a parità di inquadramento (ad esempio: euro 711,29 CcnL SAFI; euro 642,34 CcnL AISS; euro 685,25 – la più bassa – CcnL Servizi Fiduciari), ma anche per mettere in evidenza la oggettiva e complessiva insufficienza di una retribuzione netta così bassa, che deve essere ritenuta per tale sua intrinseca caratteristica non coerente con i

parametri stabiliti dall'art. 36 Cost., tenendo conto, peraltro, della concreta possibilità che nel caso specifico potesse trovare applicazione altro più equo contratto collettivo (peraltro già applicato al rapporto di lavoro dal precedente datore di lavoro) ossia il Ccnl dei Proprietari di Fabbricati, che prevede un indubbio e migliore trattamento economico (pari nel caso specifico a finali euro 888,84 netti) superiore di circa il 30% rispetto al Ccnl applicato, ma contestato.

Da qui l'accertamento della nullità dei parametri economici previsti dal Ccnl applicato nel caso specifico e la loro sostituzione, ex art. 1419, comma 2 c.c., con i differenti parametri previsti dal Ccnl Proprietari di Fabbricati più coerenti con il dettato dell'art. 36 Cost.

Il dibattito in tema di giusto salario

Il che apre ad una valutazione più ampia, che non riguarda più il caso specifico, ma che da esso trae spunto per lanciare alcuni spunti di riflessione sul tema del salario minimo, che è peraltro da tempo – come è noto – anche sotto la lente dell'Unione europea e sul dibattito ad esso correlato in merito alla forse eccessiva proliferazione in Italia dei Contratti Collettivi.

Tema già noto da tempo (il CNEL ha registrato oltre 900 Ccnl attivi in Italia al momento, decisamente troppi) che il dibattito sorto a livello europeo in questo ultimo anno ha fortemente amplificato.

Non solo, la riflessione sulla rilevanza e la portata dei principi previsti dall'art. 36 Cost., che la sentenza in commento ha riproposto all'attenzione degli

interpreti, diviene oggi lo strumento attraverso il quale dobbiamo valutare anche alcune trasformazioni in atto nella stessa percezione del ruolo e della posizione che occupano alcune attività lavorative per le quali il tema salariale – inteso soprattutto in termini di equità – è divenuto centrale.

Pensiamo (ma non solo) al lavoro di consegna attraverso piattaforma, oggetto di attenzione anche a livello europeo proprio nel quadro del dibattito sul salario minimo, ma anche al gender pay gap, oggetto peraltro di una recente Direttiva comunitaria.

Ma pensiamo anche semplicemente alla posizione che hanno assunto nella società alcuni lavori, quali quelli di cura, di assistenza, di vigilanza appunto, così essenziali ma a quanto pare così poco valorizzati in termini economici.

Forse a seguito di una distorta percezione del loro valore, perché poco o nulla caratterizzati da quell'apporto in termini di tecnologia che pervade invece molte altre attività, soprattutto di natura intellettuale.

Si tratta in definitiva di lavori per i quali il concreto valore economico si è sempre più ridotto non tanto – o non solo – a causa della spinta inflazionistica ma, soprattutto, per la oggettiva difficoltà di definirne in termini di produttività i parametri per la corretta valorizzazione dell'apporto umano.

Quell'apporto umano che, in un mondo sempre più pervaso dalla tecnologia finisce per essere travolto dalla sempre più marcata polarizzazione di quelle attività e quei mestieri che sono anche il

frutto di una certa qual polarizzazione della società stessa.

In questo fenomeno sono coinvolti sia i nuovi mestieri della gig economy e il lavoro attraverso piattaforma, sia i mestieri più tradizionali – tra cui quelli oggetto della sentenza in commento – determinando a volte in modo distorto un appiattimento verso il basso del loro valore economico, perché erroneamente percepito “non misurabile” o quantomeno non quantificabile secondo i parametri della produttività e del risultato che pervadono invece il lavoro 4.0 e 5.0, pur trattandosi di attività che hanno importanti implicazioni sociali.

Gli esperti sostengono che questo scenario e le disuguaglianze che porta con sé anche per le generazioni future sia proprio uno degli effetti del massiccio ingresso della tecnologia nelle attività lavorative, che oltre a determinare la sostituzione di alcuni lavori esecutivi e l'appiattimento verso il basso del valore di alcune attività, ha per contro determinato in alcuni settori – quelli a più alto valore tecnologico ad esempio – un esponenziale incremento della produttività e della ricchezza, senza però innescare meccanismi virtuosi di redistribuzione di quella stessa ricchezza prodotta, soprattutto in termini di salari e a beneficio di tutti i settori.

È su questo aspetto che è utile valutare un ulteriore passaggio della decisione del Tribunale di Milano.

Retribuzione netta e sussidi di sostegno al reddito

Il Giudice milanese, nel motivare il proprio orientamento arriva ad

effettuare anche un paragone tra l'importo della retribuzione netta oggetto di contestazione e l'importo di alcuni sussidi previsti dalla legge, quali il Reddito di cittadinanza (o la sua evoluzione a partire dal 2024), la CIGO o il trattamento di disoccupazione. Il Giudice afferma, in pratica, che è compito del CCNL – anche per il ruolo che l'ordinamento costituzionale gli ha affidato – non di allinearsi semplicemente a livelli coerenti con le diverse forme di sussidio – che peraltro rispondono tutte a diverse e specifiche finalità – ma è proprio quella di garantire la dignità del lavoro e un'esistenza libera e dignitosa attraverso un emolumento che ha un suo proprio titolo retributivo e che in quanto tale deve rispondere ai parametri della sufficienza e della proporzionalità stabiliti dalla Costituzione, ma in stretta relazione con il valore e l'apporto dell'attività lavorativa e non sulla base di criteri di "ripartizione" quali quelli di sussidi quali CIGO e NASPI.

Osservazioni conclusive

Oggi la gran parte della forza lavoro è impiegata in attività intellettuali, creative e in prospettiva ad alto impatto tecnologico in termini di competenze (Dati del World Economic Forum – The Future of Jobs Report), mentre il numero di coloro che sono impiegati in

attività e compiti meramente esecutivi si sta sempre più assottigliando anche a causa dell'impatto sempre crescente della intelligenza artificiale (AI).

Questi compiti esecutivi a basso valore in alcuni casi sono supportati e assorbiti dalla tecnologia ma, in prospettiva, molte di queste attività potrebbero presto sparire. Per contro, alcune attività quali le attività di cura della persona, quelle domestiche o quelle di vigilanza, seppure sempre richieste, non sembrano poter godere del giusto valore.

Ritengo che la discussione sul salario minimo, che deve in prospettiva sostenere non solo le fasce della popolazione i cui lavori sono a maggior rischio di marginalizzazione ma anche alcuni essenziali lavori che mantengono una rilevante posizione dal punto di vista sociale, non possa essere circoscritto al mero dibattito sui diritti del lavoro attraverso piattaforma (che coinvolge in parte anche una forma sperimentale di contrattazione collettiva) ma debba essere portato avanti in parallelo con la discussione, già ripresa in molti paesi europei, sulla produttività intesa come oggettiva possibilità di redistribuzione della ricchezza.

Come tutti sappiamo, solo una crescita costante ed equilibrata del mercato – attenta a tutte le trasformazioni in atto - può determinare l'effetto virtuoso della

crescita dei salari e la redistribuzione della ricchezza in favore dei lavoratori.

E' infatti difficile ritenere che la via giudiziaria - come nella sentenza in commento - per quanto certamente impattante nell'immediato e meritevole di attenzione, possa provocare in via definitiva il miglioramento delle condizioni salariali dei lavoratori interessati, quanto piuttosto - ed è questo il timore - indurre ad effetti compensativi al ribasso quali la riduzione della forza lavoro o di altre voci della componente retributiva come le indennità e le maggiorazioni per straordinario, se non addirittura la fuga dal CCNL medesimo, vista la sua inutilità pratica a regolamentare in via definitiva un assetto negoziale che appare oggi superato dalla sentenza.

Diversamente, si dovrebbe agire - ma il discorso è troppo lungo e complesso per essere trattato in questa sede - sulle condizioni negoziali applicate a monte della catena commerciale, che nella logica degli appalti - come quello della vigilanza qui preso in considerazione - impongono alle aziende fornitrici l'applicazione di condizioni di lavoro necessariamente coerenti con le necessità di equilibrio interno costi e ricavi.

Ma quando la coperta è corta, come si usa dire, non è tirandola da una parte che la si possa allungare. ●