

## Il lavoro può essere anche «povero», ma la retribuzione deve essere «decente»

di V. A. Poso - 4 Maggio 2022

*«La retribuzione base sancita dagli artt. 23 e 24 del CCNL per i dipendenti degli Istituti e delle Imprese di Vigilanza Privata – Sezione Servizi Fiduciari, applicato dalla Cooperativa, nuova aggiudicataria dell'appalto nel quale è subentrata, ai dipendenti con qualifica di operatori inquadrati nel livello D, svolgenti mansioni di addetti ai servizi di portineria con orario a tempo pieno, risulta non congrua alla luce del precetto costituzionale (art. 36, comma 1, Cost.), sia perché inferiore a quella garantita da altri CCNL simili per i corrispondenti livelli di inquadramento e in particolare il CCNL Multiservizi in precedenza applicato ai lavoratori da altri datori di lavoro, sia perché inferiore al tasso della soglia di povertà stimato dall'Istat. Ne consegue, pertanto, che le norme contrattuali collettive citate devono essere dichiarate illegittime e il datore di lavoro deve essere condannato al pagamento delle differenze retributive determinate con riferimento al CCNL Multiservizi».*

È questa la massima che, in conclusione, possiamo ricavare dalla sentenza n. 673 del 22 marzo 2022 pronunciata dal Tribunale di Milano, che merita di essere segnalata anche per la particolarità del caso, non del tutto isolato, a leggere i precedenti della giurisprudenza milanese citati in motivazione, ai quali aggiungiamo, anche, Trib. Milano, n. 1977/2016, confermata da App. Milano, n. 1885/2017, e Trib. Torino, n.1128/2019, citate (e commentate) da PONTARIO, in *Questione Giustizia*, Rivista Trimestrale, n. 4/2019, [www.questionegiustizia.it](http://www.questionegiustizia.it), cui si rinvia, anche, per ulteriori riferimenti, non solo giurisprudenziali.

Su questi temi v. anche, tra i tanti contributi, G.RICCI, *La retribuzione costituzionalmente adeguata e il dibattito sul diritto al salario minimo*, in *LD*, 2011, 4, 635 ss.; Pascucci, *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, relazione al Congresso AIDLASS di Palermo del 17 – 19 maggio 2018, in *ADAPT WP*, [www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/05/Relazione-Pascucci-3.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/05/Relazione-Pascucci-3.pdf), e, in versione ridotta, in *DLRI*, 2019, 1, 59 ss.

I punti di interesse della pronuncia annotata sono diversi.

Innanzitutto, nel ragionamento giuridico seguito dal Giudice del Lavoro milanese assume particolare rilevanza, come elemento di specifica comparazione, il trattamento economico riconosciuto nel precedente appalto dal datore di lavoro che applicava il CCNL Multiservizi, ritenuto legittimo ed equo sul punto.

Non altrettanto si può dire per la retribuzione applicata nel caso di specie (euro 900,00 mensili, talvolta anche meno), inferiore di circa il 25% rispetto a quanto prevede il CCNL Multiservizi, ritenuta non dignitosa e non rispettosa dei principi della sufficienza e della proporzione rispetto alla quantità (40 ore settimanali) e alla qualità (in proposito è sufficiente leggere la declaratoria contrattuale delle mansioni svolte riportata in sentenza) affermati dall'art. 36,

comma 1, Cost., anche per far fronte alle esigenze di vita dello stesso lavoratore e della sua famiglia.

In secondo luogo, viene presa in considerazione, quale indice di riferimento, la soglia di povertà Istat, risultando la retribuzione in concreto corrisposta, in media, sugli 800,00 euro mensili, tenuto conto, peraltro, anche, del c.d. “bonus Renzi”.

In terzo luogo, proprio con riferimento alla nozione di retribuzione sufficiente e proporzionata, il Tribunale di Milano fa propria la giurisprudenza, anche della Corte di Appello di Milano (citata in motivazione) che esclude la possibilità di prendere in considerazione fattori diversi dalla retribuzione, come ad es. altri redditi del lavoratore e la sua complessiva situazione patrimoniale, del tutto estranei all’attività lavorativa, che creerebbero, comunque, una evidente disparità di trattamento (v., in proposito, Cass., 17 novembre 1993, n. 11345).

Da ultimo, il Tribunale di Milano uniforma la sua decisione alla giurisprudenza della Corte di Cassazione che consente al giudice di merito di disapplicare le disposizioni contrattuali collettive ritenute illegittime e non eque, così riconoscendo in favore del lavoratore un trattamento retributivo *in melius* nel caso in cui risulti accertato nel caso concreto un trattamento economico base (non comprensivo di altri istituti come ad es. le mensilità aggiuntive) non rispettoso dell’art. 36, comma 1, Cost., facendo riferimento ad altro contratto collettivo relativo allo stesso settore (nel caso di specie quello Multiservizi) assunto come parametro di riferimento.

È opportuno evidenziare che nel CCNL contestato l’art. 23 disciplina la *retribuzione normale* (comprensiva della paga base tabellare conglobata, di cui al successivo art. 24 – e relative tabelle salariali – e degli scatti di anzianità previsti dall’art. 25).

Sulla portata del precetto costituzionale ha ben specificato Cass., 30 novembre 2016, n. 24449, in motivazione, che: «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”».

Nel caso di specie i giudici di legittimità hanno ritenuto che la Corte territoriale, tenuto conto della duplice valenza del precetto costituzionale, aveva correttamente affermato che il mancato adeguamento della retribuzione all’aumentato costo della vita nel corso del lungo periodo lavorativo fosse idoneo a rendere il percepito non più proporzionato al valore del lavoro, secondo la valutazione che le stesse parti inizialmente ne avevano fatto, con un’inevitabile ricaduta anche sul mantenimento dell’idoneità della retribuzione corrisposta ad assolvere alle funzioni di soddisfacimento delle esigenze di vita.

I giudici di legittimità hanno affermato che quando siano richieste differenze retributive *ex art. 36 Cost.*, il giudice del merito, al fine di esprimere il corretto giudizio sull’adeguatezza della

retribuzione, deve accertare la natura e l'intensità qualitativa e quantitativa delle prestazioni lavorative svolte dal dipendente, nonché le effettive esigenze del medesimo al fine di un'esistenza libera e dignitosa, facendo riferimento al contratto collettivo di categoria (anche se non applicabile per non essere le parti iscritte alle associazioni sindacali stipulanti) solo come espressione parametrica delle condizioni di mercato e degli equi corrispettivi di lavoro, allo scopo di motivare l'eventuale nullità della retribuzione corrisposta al lavoratore e per determinare la misura della giusta e sufficiente retribuzione che gli spetta.

A tal fine, nella motivazione della sentenza devono essere indicati i criteri di valutazione concretamente utilizzati, in modo da consentire il controllo circa la correttezza e la congruità logico-giuridica della decisione.

In ogni caso, l'adozione, quale parametro, di un contratto collettivo non direttamente applicabile al rapporto di lavoro in contestazione, ne importa l'applicazione limitata alla determinazione della retribuzione base e non si estende ad altri istituti contrattuali – mensilità aggiuntive ed altre indennità – che hanno carattere retributivo, ma trovano la loro origine nella forza contrattuale delle parti collettive più che nel soddisfacimento delle esigenze del lavoratore tutelate dal precetto costituzionale; valutazione, comunque, che potrebbe risultare essenziale, e quindi doverosa, al fine di rendere adeguata e giusta la retribuzione a norma dell'art. 36 *cit.* (v., tra le tante, Cass., 2 agosto 2018, n. 20452, Cass., 31 gennaio 2012, n. 1415, Cass., 29 marzo 2010, n. 7528, Cass., 10 aprile 1987, n. 3581, Cass., 21 gennaio 1985, n. 237, Cass., 26 gennaio 1984, n. 622, Cass., 16 dicembre 1982, n. 6959; con specifico riferimento alla sola applicazione del c.d. "minimo costituzionale", fatta comunque salva l'opzione interpretativa da ultimo indicata, v., tra le tante, Cass., 20 gennaio 2021, n. 944, Cass., 4 dicembre 2013, n. 27138, Cass. n. 7528/2010, *cit.*, Cass., 20 settembre 2007, 19467, Cass., 9 agosto 1996, n. 7379, Cass., 16 giugno 1989, n. 2909).

Il lavoratore deve allegare l'entità della retribuzione corrisposta, spettando al giudice stabilire se la stessa sia anche sufficiente e proporzionata in base al precetto costituzionale (così Cass., 10 aprile 2000, n. 4523); ma deve anche dimostrare le prestazioni lavorative in concreto svolte così da fornire al giudice tutti gli elementi necessari per la sua valutazione (v. Cass., 19 dicembre 1992, n. 13456).

È vero che nel rapporto di lavoro subordinato la retribuzione prevista dal contratto collettivo acquista, pur solo in via generale, una "presunzione" di adeguatezza ai principi di proporzionalità e sufficienza, ma l'eventuale inadeguatezza può essere accertata attraverso il parametro di cui all'art. 36, comma 1, Cost, esterno rispetto al contratto (così, ad es., Cass., 28 ottobre 2008, n. 25889).

Al giudice del merito, pertanto, è consentito intervenire per rendere effettivo il precetto costituzionale.

Lo spiega bene Cass., 1 febbraio 2006, n. 2245: «*Alla stregua dell'art.36, primo comma, Cost. il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Di conseguenza, ove la retribuzione prevista nel contratto di lavoro, individuale o collettivo, risulti inferiore a questa soglia minima, la clausola contrattuale è nulla e, in applicazione del*

*principio di conservazione, espresso nell'art. 1419, secondo comma, cod. civ., il giudice adegua la retribuzione secondo i criteri dell'art. 36, con valutazione discrezionale».*

E tuttavia, a fronte della retribuzione prevista da un contratto collettivo applicato *«il giudice è tenuto ad usare tale discrezionalità con la massima prudenza, e comunque con adeguata motivazione, giacché difficilmente è in grado di apprezzare le esigenze economiche e politiche sottese all'assetto degli interessi concordato dalle parti sociali»* (in tal senso sempre Cass. n. 2245/2006, *cit.*; v. anche Cass., 10 febbraio 2005, n. 2672).

Infatti la tutela del precetto costituzionale dell'art. 36, comma 1, con l'intervento necessitato del giudice, non può non tenere conto dell'art. 39, ultimo comma, seconda parte, Cost, aggirando questa disposizione con l'interpolazione delle tariffe retributive del Ccnl o l'uso di parametri totalmente eccentrici, solo formalmente in esecuzione del potere equitativo, ma in contrasto con il principio, pure esso costituzionale, dell'autonomia sindacale, dovendosi, invece, fare applicazione *tout court* dei minimi tabellari tratti dal CCNL di categoria, raggiungendo così un compromesso accettabile (sul punto v. G.RICCI, *op. cit.*, 643).

Volendo trarre qualche conclusione da questa breve analisi, merita riportare l'osservazione, quanto mai pertinente, di PONTERIO (*op. cit. supra*) *«Le sentenze esaminate, se da un lato esaltano il recupero giurisprudenziale del criterio di sufficienza della retribuzione e della funzione sociale della stessa, nel contempo mettono a nudo la condizione di crisi della contrattazione collettiva e, specialmente, del ruolo di autorità salariale che essa ha tradizionalmente rivestito. Siamo di fronte a una specie di eterogenesi dei fini: i contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, un tempo parametro della retribuzione proporzionata e sufficiente, sono ora dichiarati nulli, quanto alle tariffe salariali, per contrarietà a quella stessa norma costituzionale di cui si presumeva fossero naturale attuazione. Emerge, in altre parole, la debolezza e l'incapacità delle organizzazioni sindacali, nelle condizioni date dal mercato del lavoro, di contrattare un costo del lavoro adeguato a garantire livelli di sufficienza della retribuzione».*

È, forse, arrivato il tempo di stabilire per legge il salario minimo?

Vincenzo Antonio Poso, avvocato in Pisa

Visualizza il documento: [Trib. Milano, 22 marzo 2022, n. 673](#)