

Datore libero di scegliere il Ccnl conforme al settore

Via libera del Tar Lombardia all'applicazione in una coop del contratto Vigilanza privata

Per i giudici amministrativi stop solo in caso di previsioni contrarie alla legge

Giampiero Falasca

Il contenzioso sul livello minimo della retribuzione e della sua conformità all'articolo 36 della Costituzione si annuncia lungo e non privo di colpi di scena, soprattutto rispetto ad alcuni contratti collettivi molto controversi. Dopo le diverse iniziative della Procura di Milano, di alcuni Ispettorati del lavoro e della magistratura del lavoro, che hanno messo in discussione la “presunzione” di correttezza del salario minimo stabilito da un accordo collettivo, anche se firmato da sindacati rappresentativi, la vicenda si arricchisce di un altro colpo di scena, che va in direzione contraria.

Il Tar Lombardia, infatti, con sentenza del 28 giugno 2023, pubblicata nei giorni scorsi, ha rigettato ogni contestazione in merito all'adeguatezza del contratto collettivo nazionale Vigilanza privata – servizi fiduciari, annullando il verbale con cui l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Como-Lecco aveva ordinato a un'azienda impegnata nei servizi di portierato, custodia, reception e guardiania non armata di applicare un diverso, e più oneroso, accordo collettivo (quello del settore Multiservizi).

La controversia aveva a oggetto, in particolare, un verbale di contestazione di illecito amministrativo emesso nei confronti di un'impresa cooperativa che applicava per il proprio personale il Ccnl Servizi fiduciari; un accordo con livelli retributivi molto contenuti, ma che aveva una forte rappresentatività, essendo stato sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'Ispettorato aveva emesso il verbale ritenendo che l'applicazione di tale Ccnl determinasse il pagamento delle retribuzioni del personale dipendente «in misura inferiore ai livelli minimi previsti dalla contrattazione collettiva applicata in violazione dell'articolo 3 della legge 3 aprile 2001 n. 142 nonché dell'articolo 36 della Costituzione».

Il Tar ha contestato tale ricostruzione, richiamando proprio la legge 142/2001; tale normativa, ricorda il giudice amministrativo, impone alle imprese cooperative di riconoscere al socio lavoratore un trattamento complessivo minimo non inferiore a quello previsto dal Ccnl comparativamente più rappresentativo del settore. Tale

contratto collettivo, quindi, funge da parametro esterno di commisurazione della proporzionalità e della sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore, in base all'articolo 36 della Costituzione.

Sempre secondo il Tar, la norma ha una duplice funzione: impedire l'applicazione al socio-lavoratore di una cooperativa di un contratto collettivo cosiddetto "pirata" (inteso come accordo sottoscritto da organizzazioni sindacali minoritarie e quindi poco rappresentative), e prevenire l'applicazione di un contratto collettivo non pertinente rispetto al settore d'attività in cui opera l'impresa cooperativa.

La corretta applicazione di questi principi, prosegue il Tar, nei confronti di un'azienda che eroga servizi di «guardia non armata, portierato, custodia, reception, revisione e manutenzione delle relative attrezzature» (come quella destinataria del verbale) ha come naturale conseguenza l'applicazione del Ccnl per i dipendenti da imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari, stipulato in data 8 aprile 2013, tra gli altri, anche dalle associazioni sindacali Filcams-Cgil e Fisascat-Cisl (e ratificato dalla Ugl) e dalle associazioni datoriali Anivp, Assvigilanza e Univ: ciò in quanto tale accordo ha come oggetto proprio l'attività di vigilanza privata e i servizi fiduciari.

Non è corretta, quindi, la decisione dell'Ispettorato di ordinare l'applicazione del differente contratto per l'area Multiservizi, in quanto questo si riferisce a imprese che operano anche nel settore della pulizia, della logistica e dei servizi integrati di global service, attività cui l'azienda destinataria del verbale risultava estranea.

Il Tar conclude ricordando che l'individuazione del Ccnl da applicare ai dipendenti è una scelta discrezionale del datore di lavoro che, salvo il caso di accordi collettivi con previsioni contrarie alla legge o riferibili a categorie del tutto disomogenee, non è sindacabile nel merito in sede giurisdizionale.

Una lettura ineccepibile dal punto di vista formale, che tuttavia sembra difficilmente conciliabile con gli approcci – più focalizzati sull'adeguatezza della retribuzione rispetto ai parametri costituzionali della proporzionalità e sufficienza – seguiti dalla magistratura, in ambito penale e giuslavoristico, nei mesi scorsi: si apre, quindi, l'ennesimo fronte di incertezza nel nostro diritto del lavoro, già sofferente per la carenza di punti fermi e interpretazioni condivise

© RIPRODUZIONE RISERVATA

