

# Professionalità studi

*Trimestrale on-line di studi su  
formazione, lavoro, transizioni occupazionali*

## **In questo numero**

### **Lavoro povero, salari, professionalità**

- *verifica empirica sui salari minimi contrattuali*
- *struttura della retribuzione nella contrattazione collettiva*
- *il caso dei salari nel settore vigilanza privata e servizi fiduciari*
- *numerosità dei CCNL, complessità dei settori e pluralismo delle professionalità*
- *professionalità nella retribuzione*

**N. 2/2023**

## SOMMARIO - n. 2/2023

### **Editoriale**

SILVIA SPATTINI, <i>Le ragioni di una ricerca empirica su lavoro povero, salari, professionalità</i> .....	000
--	-----

### **Ricerche: Lavoro povero, salari, professionalità**

MICHELE TIRABOSCHI, <i>Salari minimi contrattuali: note metodologiche per una verifica empirica</i> .....	000
FRANCESCO ALIFANO, MICHELE DALLA SEGA, FRANCESCO LOMBARDO, GIOVANNI PIGLIALARMÌ, SILVIA SPATTINI, MICHELE TIRABOSCHI, <i>Salari minimi contrattuali: contributo per una verifica empirica</i> .....	000
SILVIA SPATTINI, <i>Numerosità e copertura dei CCNL nella prospettiva del salario minimo legale e contrattuale e del valore della professionalità</i> .....	000
FRANCESCO LOMBARDO, <i>La struttura della retribuzione nella contrattazione collettiva: primi esiti di un'indagine sui CCNL più applicati</i> .....	000
GIOVANNI PIGLIALARMÌ, <i>La questione salariale tra formante giurisprudenziale e relazioni industriali: il caso del CCNL per le imprese della vigilanza privata e servizi fiduciari</i> .....	000
GIORGIO IMPELLIZZIERI, <i>Trattamenti retributivi e professionalità.</i>	000

### **Interventi**

MICHELE DALLA SEGA, <i>Il welfare aziendale per la sostenibilità delle aree interne</i> .....	000
---	-----

# La questione salariale tra formante giurisprudenziale e relazioni industriali: il caso del CCNL per le imprese della vigilanza privata e servizi fiduciari

Giovanni Pigliarmini\*

**Sommario:** **1.** Posizione del problema e delimitazione del campo di indagine. – **2.** L'adeguatezza dei salari del CCNL alla prova del contenzioso giudiziario. – **2.1.** *Segue:* l'intervento della Corte di Cassazione. – **3.** *Dumping* o contrattazione di emersione? Le ragioni (e le funzioni) di un contratto collettivo. – **4.** Il ruolo delle organizzazioni sindacali nelle recenti vertenze giudiziarie: un caso di "uso strategico del diritto"? – **5.** Osservazioni conclusive.

## 1. Posizione del problema e delimitazione del campo di indagine

Nell'ambito del dibattito pubblico riguardante la necessità e l'opportunità di introdurre un salario minimo legale nell'ordinamento giuridico italiano, sovente il contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti da imprese esercenti attività di vigilanza privata e servizi fiduciari <sup>(1)</sup> (d'ora in poi, per esigenze di brevità, anche solo "CCNL ASSIV") è stato assunto ad esempio concreto di come fosse necessario un intervento del legislatore nel fissare una tariffa oraria minima, giacché la contrattazione collettiva non riuscirebbe più a garantire un trattamento economico adeguato, nonostante per oltre sessant'anni abbia avuto un

---

\* *Ricercatore (RTDA) in diritto del lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia.*

<sup>(1)</sup> Facciamo riferimento al contratto collettivo catalogato in CNEL, *Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro*, con codice HV17 e sottoscritto da ANIVP, Assvigilanza, ASSIV, UNIV, Filcams-Cgil e Fisascat-Cisl (d'ora in poi, anche solo CCNL ASSIV).

ruolo istituzionale nella determinazione del salario <sup>(2)</sup>. Da più parti, è stato in messo in evidenza, infatti, come l'importo della retribuzione minima oraria per un portiere, un usciere o un custode di fabbricati (inquadriati al livello D di detto CCNL) risultasse particolarmente contenuta rispetto alla tariffa oraria praticata in altri settori produttivi <sup>(3)</sup>, che si assesterebbe attorno al valore medio di 10 euro circa <sup>(4)</sup>. Una evidenza che, del resto, è stata portata all'attenzione non solo del dibattito pubblico ma anche dei giudici i quali, con diverse argomentazioni, hanno stabilito che il CCNL ASSIV non sarebbe in grado di riconoscere ai suddetti mestieri una retribuzione rispettosa e conforme ai criteri dettati dall'art. 36 Cost., nonostante questo sia stato negoziato da organizzazioni sindacali dotate di un sicuro grado di rappresentatività. Un'ulteriore conferma, dunque, proveniente dal formante giurisprudenziale che si porrebbe a sostegno della tesi secondo la quale l'introduzione di un salario minimo legale su base oraria sarebbe divenuto, oramai, improcrastinabile.

Lasciando sullo sfondo i nodi tecnici e istituzionali che solleverebbero le diverse proposte di legge in materia di salario minimo avanzate negli ultimi anni <sup>(5)</sup>, sulle quali si discute da diverso tempo, questa indagine si pone l'obiettivo di verificare, attraverso l'analisi delle pronunce giurisprudenziali (cfr. § 2), non solo quali siano state le ragioni che hanno spinto le corti di merito e di legittimità a riconoscere che il CCNL in

---

<sup>(2)</sup> In tema, si veda F. LISO, *Autonomia collettiva e occupazione*, in *DLRI*, 1998, n. 78, pp. 191-287, spec. pp. 223-224, che definisce il contratto collettivo nei termini di «autorità salariale».

<sup>(3)</sup> Tra i tanti *report* che segnalano questo aspetto, si veda Ufficio Studi Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, *Salario minimo in Italia: elementi per una valutazione*, 13 luglio 2023, p. 14.

<sup>(4)</sup> M. TIRABOSCHI, *Salari minimi contrattuali: note metodologiche per una verifica empirica*, in *q. Fascicolo*, nonché F. ALIFANO, M. DALLA SEGA, F. LOMBARDO, G. PIGLIALARM, S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI, *Salari minimi contrattuali: contributo per una verifica empirica*, in *q. Fascicolo*.

<sup>(5)</sup> A. BELLAVISTA, *Il salario minimo legale*, in *DRI*, 2014, n. 3, pp. 741-753; M. BIASI, *Il salario minimo legale nel "Jobs Act": promozione o svuotamento dell'azione contrattuale collettiva?*, in *ADL*, 2015, n. 2, pp. 371-391; M. DELFINO, *Legge e contrattazione collettiva sui minimi salariali nel prisma dei principi costituzionali*, in *DRI*, 2016, n. 2, pp. 335-366; T. TREU, *La questione salariale: legislazione sui minimi e contrattazione collettiva*, in *DRI*, 2019, n. 3, pp. 767-809; R. DI MEO, *Le "autorità salariali" e la via italiana al salario minimo legale*, in *DRI*, 2019, n. 3, pp. 866-894; M. TIRABOSCHI, *Alcune precisazioni tecniche sulla proposta di legge per un salario minimo legale di 9 euro lordi*, in *Bollettino ADAPT* 17 luglio 2023, n. 27.

questione - in particolar modo per determinati profili professionali <sup>(6)</sup> - non contemplerebbe dei livelli salariali minimi adeguati all'art. 36 Cost., ma anche se sia possibile ricavare dalle pronunce particolari motivazioni che hanno spinto le parti sociali a sottoscrivere un contratto collettivo con un trattamento economico più contenuto rispetto ai livelli retributivi medi praticati in diversi settori produttivi (cfr. § 3), tale da indurre i giudici a ricercare nuovi parametri di adeguatezza per la determinazione del salario nel settore della vigilanza privata e dei servizi fiduciari. L'interesse verso questo profilo di analisi si giustifica per le seguenti ragioni. Le organizzazioni sindacali sottoscriventi il CCNL ASSIV sono sempre state ritenute dai giudici in possesso di un certo grado di rappresentatività e tale indice è stato considerato a lungo dal diritto vivente quale elemento di garanzia e di affidabilità per un equilibrato confronto e raccordo di interessi contrapposti, con particolare riguardo alla determinazione del salario <sup>(7)</sup>. Del resto, le organizzazioni sindacali in questione partecipano e governano anche altri sistemi contrattuali <sup>(8)</sup>, i cui livelli salariali non sono mai stati messi in discussione dalla giurisprudenza, tanto in termini di proporzionalità rispetto alla quantità e alla qualità del lavoro prestato, tanto in termini di sufficienza per garantire al lavoratore e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa, come impone l'art. 36 Cost. Il fatto che ora per le corti la rappresentatività di tali organizzazioni, da sola, non sia più un «crisma» sufficiente - nei termini di una vera e propria presunzione assoluta - per ritenere che la retribuzione negoziata in un determinato CCNL sia conforme ai precetti dell'art. 36 Cost. <sup>(9)</sup> pone l'esigenza di provare ad indagare più a fondo sulla questione, ricercando

---

<sup>(6)</sup> Oggetto di discussione innanzi all'autorità giudiziaria sono stati maggiormente i livelli salariali minimi previsti dal CCNL Vigilanza Privata, sezione Servizi Fiduciari, per i portieri e i custodi di fabbricati, inquadrati al livello "D".

<sup>(7)</sup> Cfr. C. Cost. 26 marzo 2015, n. 51 secondo la quale sarebbe consolidato «l'indirizzo giurisprudenziale che, da tempo, ritiene conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza (art. 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative (fra le tante, la sentenza già citata della Corte di cassazione n. 17583 del 2014)».

<sup>(8)</sup> La Filcams-Cgil e la Fisascat-Cisl sottoscrivono anche altri contratti collettivi quali CCNL Commercio-Confcommercio e il CCNL Multiservizi (Fise), in CNEL, *Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro*, identificati con i rispettivi codici: H011 e K511.

<sup>(9)</sup> T. ZAPPÀ, *Conformità all'art. 36 Cost. della retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva: il crisma della rappresentatività non è sufficiente*, in *IUS Lavoro*, 2019, n. 11.

quali siano state le ragioni che hanno indotto i giudici; dall'altro, quali possono essere gli eventuali fattori che abbiano potuto condizionare le scelte contrattuali compiute dalle parti sociali inerenti alla negoziazione del trattamento economico per il personale inquadrato al livello D del CCNL ASSIV. È noto, infatti, che «pochi istituti e norme giuridiche non sono influenzate da elementi sociali, economici e politici» e «certamente il contratto collettivo non rientra in tale categoria»<sup>(10)</sup>. In effetti, gli addetti ai lavori sono consapevoli che sono molteplici le variabili che influiscono sugli esiti delle trattative contrattuali, a partire dalle condizioni strutturali del settore in cui il contratto collettivo è chiamato ad operare<sup>(11)</sup>.

In questo senso, l'analisi del formante giurisprudenziale si rivela dunque essenziale al fine di apprezzare che ruolo abbiano giocato le organizzazioni sindacali, tanto con riguardo alla genesi del contratto collettivo (cfr. § 3) che alla successiva messa in discussione innanzi all'autorità giudiziaria rispetto alla determinazione del salario per alcune figure professionali (cfr. § 4). Sviluppati i suddetti profili d'analisi, l'indagine si conclude (cfr. § 5) con alcune osservazioni tese ad evidenziare quali possano essere i limiti e le implicazioni derivanti dall'intervento dei giudici sulla determinazione dei livelli salariali, la cui dinamica è governata dalla contrattazione collettiva anche in ragione delle peculiarità di un determinato settore economico.

## **2. L'adeguatezza dei salari del CCNL alla prova del contenzioso giudiziario**

Circa le pronunce giurisprudenziali che si sono occupate della problematica oggetto della presente indagine, si evidenzia che sulla conformità all'art. 36 Cost. del trattamento economico previsto per i lavoratori inquadrati al livello D del CCNL ASSIV si sono fronteggiati per diverso tempo due orientamenti di segno opposto: un primo orientamento, teso a sostenere che il contratto collettivo in questione non violerebbe l'art. 36 Cost. e un secondo orientamento, invece, secondo il quale detto contratto

---

<sup>(10)</sup> L. BORGOMEIO, *Il contratto collettivo di lavoro. Rassegna di giurisprudenza (1944-1964)*, Giuffrè, 1966, qui p. 3

<sup>(11)</sup> G. PROIA, *Il contratto collettivo tra libertà di scelta e standard minimi di trattamento*, in *MGL*, 2020, n. 4, pp. 965-988, qui p. 972.

non sarebbe conforme ai parametri stabiliti dalla disposizione costituzionale.

Al riguardo, però, è d'obbligo precisare - prima di addentrarci in un'analisi dei rispettivi percorsi argomentativi dei giudici - che tutte le pronunce che si sono interessate della problematica concordano in modo unanime che oggetto di valutazione non è certamente un contratto "pirata", cioè un CCNL negoziato e poi firmato «da sindacati minori, privi di una reale rappresentatività, e da compiacenti associazioni imprenditoriali, con la finalità, aperta e dichiarata, di costituire un'alternativa rispetto al contratto collettivo nazionale di lavoro»<sup>(12)</sup>. La rappresentatività delle organizzazioni sottoscriventi il CCNL ASSIV è, infatti, fuori da ogni dubbio. E questo sollecita una maggiore attenzione al caso di cui ci stiamo occupando, giacché per lungo tempo la rappresentatività delle organizzazioni sindacali ha rappresentato per i giudici un valido indice di "garanzia" per un equilibrato confronto tra interessi contrapposti, che trovano un raccordo attraverso la stipula del contratto collettivo, specie con riguardo alla determinazione del salario.

Venendo al dettaglio delle argomentazioni addotte, le pronunce della magistratura che non hanno riscontrato una violazione dei criteri di proporzionalità e sufficienza della retribuzione stabilita dal CCNL per portieri e custodi inquadrati al livello D hanno incentrato il proprio *iter* motivazionale su tre principali aspetti: *a*) la lesione del criterio della proporzionalità e della sufficienza della retribuzione da riconoscere al lavoratore non può essere verificata esaminando «singoli elementi retributivi» (ad esempio, la sola paga oraria) poiché l'accertamento deve estendersi al «trattamento economico globale, comprensivo della retribuzione per lavoro straordinario», in modo tale da «tener conto del complessivo assetto della retribuzione, vale a dire della sua globalità e non delle singole componenti»<sup>(13)</sup>; *b*) la presunzione di rispondenza ai parametri costituzionali

---

<sup>(12)</sup> A. MARESCA, *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *RIDL*, 2010, n. 1, pp. 29-63, qui p. 29.

<sup>(13)</sup> Così App. Torino, Sez. Lav., 15 febbraio 2022, n. 671, in *DeJure*. Nello stesso senso, si pronuncia anche Trib. Milano, Sez. Lav., 18 agosto 2021, n. 1803, in *DeJure*: nella nozione di «retribuzione sufficiente ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa [...] non rientra più solo il c.d. minimo costituzionale tradizionalmente assunto dalla giurisprudenza al fine di estendere l'applicazione di un contratto collettivo diverso al singolo rapporto di lavoro, ma occorre avere riguardo all'intera retribuzione corrispettivo (cioè all'intero trattamento economico di fatto percepito dal lavoratore)» (punto 13 delle motivazioni).

del trattamento economico previsto dai contratti collettivi trova fondamento nella concreta vicinanza alla materia da parte delle associazioni sindacali stipulanti e, quindi, «nella loro capacità di interpretare le esigenze reali, secondo le contingenze del settore, potendo così stimare con adeguata garanzia di tutela e di bilanciamento, gli interessi in gioco [...] avuto riguardo alle reali caratteristiche dell'area contrattuale, ivi comprese le specifiche delle imprese operanti e le possibilità e/o le esigenze occupazionali, potendo sempre dette associazioni adeguare le scelte operate al momento del rinnovo contrattuale»<sup>(14)</sup>; c) l'inadeguatezza della retribuzione prescritta dal CCNL per tali figure professionali non può essere desunta comparando il salario con il valore della soglia di povertà stabilito annualmente dall'ISTAT in quanto si tratterebbe di un criterio soggetto ad una continua variabilità, in ragione non solo degli elementi considerati nel paniere ai fini del calcolo ma anche in ragione di altri elementi quali, ad esempio, la zona territoriale di riferimento<sup>(15)</sup>.

Molto più variegate, invece, sono le ragioni che emergono dall'orientamento giurisprudenziale teso a negare che il trattamento retributivo stabilito dal CCNL per le figure professionali del custode e/o del portiere sia conforme ai criteri dell'art. 36 Cost., sebbene non manchino comunque diversi punti di contatto tra le diverse pronunce.

---

<sup>(14)</sup> Cfr. ancora App. Torino, Sez. Lav., 15 febbraio 2022, n. 671, cit. Sul punto, si veda anche Trib. Milano, Sez. Lav., 18 agosto 2021, n. 1803, cit. laddove fa derivare la presunzione di adeguatezza della retribuzione stabilita dal contratto collettivo per via della «concreta vicinanza alla materia» delle associazioni sindacali stipulanti quale «adeguata garanzia di tutela degli opposti interessi» perché «idonee ad interpretare la volontà e le esigenze» nella costruzione della «norma del settore, conferendo minore approssimazione alla norma giuridica». Propende per questa soluzione, sia pure con argomentazioni differenti (e cioè in ragione della rappresentatività delle organizzazioni sottoscrittrici il contratto quale indice di affidabilità per il salario negoziato), TAR Lombardia, Sez. IV, 4 settembre 2023, n. 272, in *DeJure*.

<sup>(15)</sup> In questo senso, Trib. Milano, Sez. Lav., 18 agosto 2021, n. 1803, cit. (punti 14, 15 e 16 delle motivazioni) laddove aggiunge che «Qualora comunque lo si voglia utilizzare come elemento di valutazione ai fini che ci occupano, dovrebbero essere posti a raffronto valori omogenei, dovendosi avere riguardo all'intero reddito del nucleo familiare utilizzato per garantire quello specifico consumo essenziale globalmente individuato dall'ISTAT. E ciò proprio in quanto se la valutazione ha riguardo alla situazione concreta, di essa devono considerarsi tutte le effettive caratteristiche». Pertanto, il richiamo al valore del c.d. paniere ISTAT deve essere sempre accompagnato dalla descrizione della situazione personale e reddituale del nucleo familiare del lavoratore che lamenta la violazione dell'art. 36 Cost.



In prima battuta, è doveroso mettere in evidenza che i giudici, pur di non abdicare al ruolo istituzionale di “verificatori” della conformità della retribuzione pattuita rispetto all’art. 36 Cost. anche laddove le parti abbiano fatto riferimento alla disciplina del contratto collettivo di categoria sottoscritto da organizzazioni di indubbia rappresentatività, hanno fatto riferimento ai più disparati indici per superare la presunzione di conformità alla disposizione costituzionale delle tariffe stabilite dal CCNL.

In questo senso, è stato osservato che: *a)* «la somma netta» che il CCNL Servizi Fiduciari assicurerebbe «a un lavoratore a tempo pieno (pari a Euro 650,29 netti, somma ottenuta applicando al lordo di Euro 930,00 le ordinarie aliquote previdenziali e fiscali)» sarebbe «notevolmente inferiore all’importo che l’ISTAT ha individuato nel 2015 (e negli anni successivi) come soglia di povertà assoluta»<sup>(16)</sup>, ritenendo quindi utilizzabili i valori ISTAT sulla soglia di povertà ai fini della verifica di conformità all’art. 36 Cost. della retribuzione corrisposta; *b)* la retribuzione prevista dal CCNL in questione risulterebbe non conforme all’art. 36 Cost. poiché inferiore all’«importo minimo impignorabile delle somme dovute a titolo di stipendio e salario» ai sensi dell’art. 545 c.p.c.<sup>(17)</sup>; *c)* infine, non sono mancati casi in cui l’importo della retribuzione percepita dal lavoratore sarebbe risultata insufficiente rispetto ai criteri dettati dall’art. 36 Cost. in quanto inferiore all’importo massimo del Reddito di Cittadinanza<sup>(18)</sup>.

Divergenze si riscontrano anche rispetto alle “somme” da considerare ai fini della valutazione di conformità ai criteri dell’art. 36 Cost., da tempo

---

<sup>(16)</sup> App. Milano, Sez. Lav., 29 giugno 2022, n. 579, in *DeJure*. In senso conforme, Trib. Milano 22 marzo 2022, n. 673, in *DRI*, 2022, n. 4, pp. 1089-1097, con nota di B. DE MOZZI, *Ancora sull’inadeguatezza dei minimi previsti dal CCNL vigilanza privata, sezione Servizi fiduciari*.

<sup>(17)</sup> Trib. Catania, Sez. Lav., 21 luglio 2023, in Bollettino ADAPT 4 settembre 2023, n. 29, il quale rileva che «la *ratio* della pignorabilità di stipendi e salari si rinviene nella imprescindibile esigenza di non pregiudicare la soddisfazione dei più elementari bisogni della vita del debitore e delle altre persone posta a suo carico. Trattasi, infatti, di disposizione intesa la fonte esclusiva di reddito del lavoratore subordinato» (punto 8.1. delle motivazioni).

<sup>(18)</sup> Trib. Catania, Sez. Lav., 21 luglio 2023, cit., il quale ritiene «significativo che l’importo (massimo) mensile previsto dal d.l. n. 4/2019 al fine di garantire i livelli essenziali di assistenza e di contrasto alla povertà e alla diseguaglianza sia superiore all’importo netto della retribuzione percepita [...] che avrebbe la funzione non di contrastare la povertà, ma di garantire un’esistenza libera e dignitosa al lavoratore e all’eventuale famiglia del medesimo» (punto 8.2. delle motivazioni).

oggetto di dibattito, sia in giurisprudenza che in dottrina <sup>(19)</sup>. Secondo una prima interpretazione, bisognerebbe prendere ad esame solo il c.d. minimo costituzionale, cioè la paga tabellare, escludendo tutte quelle voci «riconducibili all'autonomia contrattuale delle parti sociali, quali i compensi aggiuntivi, la quattordicesima mensilità [ove prevista] e gli scatti di anzianità» <sup>(20)</sup>. Di diverso avviso, invece, è stata la Corte di Appello di Milano, secondo la quale nella “nozione” del c.d. minimo costituzionale *ex art. 36 Cost.* andrebbero ricompresi «paga base, indennità di contingenza, tredicesima mensilità ed anzianità di servizio del dipendente», non potendo rientrare invece le «maggiorazioni sulle ore di lavoro straordinario, festivo e notturno [...] in quanto l'adeguatezza retributiva va valutata avendo riguardo al trattamento economico globale corrisposto in via continuativa sulla base dell'orario di lavoro normale»; la maggiorazione per il lavoro straordinario, invece, è di natura «occasionale e legata ad un impegno del lavoratore eccedente detto orario» <sup>(21)</sup>. Nell'ambito di tale orientamento, però, è doveroso notare che molte pronunce sono accomunate dalla considerazione secondo la quale la medesima mansione sarebbe retribuita in modo diversificato nei contratti collettivi, sottoscritti dalle medesime organizzazioni sindacali dei lavoratori (ovvero, Filcams-Cgil e Fisascat-Cisl). Secondo quanto previsto dal CCNL Multiservizi (Fise), un portiere dovrebbe percepire una retribuzione superiore del 30% circa rispetto a quella prevista dal CCNL per le imprese di vigilanza e servizi fiduciari. Anche rispetto ad altri contratti collettivi che contemplano la medesima mansione e che sono stati considerati nel giudizio, il trattamento previsto dal CCNL in questione continua a risultare inferiore <sup>(22)</sup>. Nell'ambito delle diverse vertenze promosse dai lavoratori, questa argomentazione ha trovato terreno fertile

---

<sup>(19)</sup> In tema, cfr. P. PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro*, Franco Angeli, 2018, p. 56.

<sup>(20)</sup> In questo senso, Trib. Catania, Sez. Lav., 21 luglio 2023, cit. (punto 4.8. delle motivazioni).

<sup>(21)</sup> Così, App. Milano, Sez. Lav., 19 settembre 2022, n. 626, in *DeJure*.

<sup>(22)</sup> Come accertato in Trib. Torino, 9 agosto 2019, n. 1128, in *DeJure*, rispetto al CCNL Confcommercio, si registra uno scarto retributivo del 36,24%; rispetto al CCNL Confedilizia, lo scarto è pari al 27,16%. Nello stesso senso, si veda App. Milano, Sez. Lav., 29 giugno 2022, n. 579, cit., nonché App. Milano, Sez. Lav., 29 giugno 2022, n. 580 e App. Milano, Sez. Lav., 19 settembre 2022, n. 626, entrambe in *DeJure* ma anche Trib. Milano 21 dicembre 2022, n. 3109, in *Labor*, 2023, n. 3, pp. 323-331, con nota di S. ROCCISANO, *La retribuzione sufficiente tra ruolo del giudice e contrattazione collettiva*. Più di recente, si veda anche Trib. Catania, Sez. Lav., 21 luglio 2023, cit.

poiché in non pochi casi <sup>(23)</sup>, il giudizio verteva su casistiche in cui il lavoratore ha visto diminuire il proprio livello salariale a causa del diverso CCNL che individuava l'appaltatore di turno. È dalla successione dei diversi appalti avvenuta nel tempo, quindi, che ne sarebbe derivata una graduale degradazione delle condizioni economiche del lavoratore, posto che il CCNL per le imprese di vigilanza e servizi fiduciari presenta un differenziale in negativo di circa il 30% rispetto ad altri CCNL potenzialmente applicabili all'attività svolta.

Questo profilo è stato ampiamente contestato dai datori di lavoro convenuti in giudizio, non solo in ragione dell'esercizio della loro libertà sindacale - che si traduce anche nella scelta del CCNL da applicare <sup>(24)</sup> - ma anche perché presupporrebbe il riconoscimento di un generale obbligo di parità di trattamento retributivo. Tuttavia, la giurisprudenza ha chiarito che il raffronto con altri livelli salariali previsti da altri CCNL per la medesima figura professionale non ha «lo scopo di affermare l'esistenza di un principio di parità di trattamento, ma serve a verificare l'adeguatezza della retribuzione» rispetto al caso concreto; in altri termini, il raffronto è funzionale «a far cadere la presunzione di conformità all'articolo 36 Cost.» del CCNL in questione in quanto in grado di evidenziare uno «scollamento» tra il salario effettivamente percepito dal lavoratore e quello che avrebbe potuto percepire «per lo svolgimento delle stesse mansioni, con lo stesso orario» ma «in forza [dell'applicazione] di altri contratti collettivi» <sup>(25)</sup>.

## 2.1. *Segue: l'intervento della Corte di Cassazione*

A comporre il contrasto tra i due orientamenti giurisprudenziali di merito è intervenuta di recente la Corte di Cassazione. Con sentenza 2 ottobre 2023, n. 27711, la Suprema Corte ha stabilito che è sempre consentito al lavoratore chiedere l'accertamento giudiziale della conformità ai criteri dell'art. 36 Cost. del salario corrisposto dal datore di lavoro, anche

---

<sup>(23)</sup> Cfr. Trib. Torino, 9 agosto 2019, n. 1128, cit., nonché App. Milano, Sez. Lav., 19 settembre 2022, n. 626, cit.

<sup>(24)</sup> In tema M. RUSCIANO, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Utet, 1984, qui p. 56, laddove osserva che «l'applicazione del contratto collettivo» a tutti i lavoratori di una data impresa discende «dalla decisione unilaterale del datore di lavoro». Più di recente, si veda G. PROIA, op. cit., *passim*.

<sup>(25)</sup> Così App. Milano, Sez. Lav., 29 giugno 2022, n. 579, cit.

quando questo sia stabilito da un contratto collettivo sottoscritto da organizzazioni rappresentative. Questo perché da un lato, il giudice gode, ai sensi dell'art. 2099 cod. civ., «di un'ampia discrezionalità nella determinazione della giusta retribuzione potendo discostarsi (in diminuzione ma anche in aumento) dai minimi retributivi della contrattazione collettiva e potendo servirsi di altri criteri di giudizio e parametri differenti da quelli collettivi (sia in corso, sia in sostituzione), con l'unico obbligo di darne puntuale ed adeguata motivazione»<sup>(26)</sup>; dall'altro, perché potrebbe darsi che la retribuzione, anche quando stabilita dal CCNL, possa non essere conforme all'art. 36 Cost. in ragione delle «caratteristiche peculiari» della prestazione di lavoro, «che la differenziano da quelle contemplate nella regolamentazione collettiva, sicché non si può assolutamente escludere che sia insufficiente la stessa retribuzione fissata dal contratto collettivo»<sup>(27)</sup>. Allo stesso modo, la retribuzione stabilita dal CCNL potrebbe rivelarsi inadeguata anche per ragioni legate alla localizzazione geografica dell'impresa, alla dimensione o a specifiche situazioni locali<sup>(28)</sup>.

In sintesi, dunque, il giudice avrebbe la «facoltà piuttosto che un obbligo inderogabile» di riportare il «giusto» salario alle tariffe stabilite dal contratto collettivo<sup>(29)</sup>, purché motivi le ragioni che lo hanno condotto alla scelta di un determinato parametro. Questo perché la retribuzione individuata dal contratto collettivo di categoria integra soltanto una presunzione relativa di conformità all'art. 36 Cost., suscettibile di accertamento contrario<sup>(30)</sup>. Accertamento che però deve essere condotto con la «massima prudenza», giacché il giudice «difficilmente è in grado di apprezzare le esigenze economiche e politiche sottese all'assetto degli interessi concordato dalle parti sociali [...] attesa la naturale attitudine» delle stesse «alla gestione della materia salariale»<sup>(31)</sup>.

La Corte chiarisce allora attraverso quali criteri condurre questo accertamento, laddove venga lamentato dal lavoratore che il salario corrisposto in ragione dell'applicazione di un CCNL non rispetti i criteri della

---

<sup>(26)</sup> Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, in *DeJure* (punto 19 delle motivazioni).

<sup>(27)</sup> Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 17 delle motivazioni).

<sup>(28)</sup> Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 23.2 delle motivazioni).

<sup>(29)</sup> Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 22 delle motivazioni).

<sup>(30)</sup> Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 31 delle motivazioni).

<sup>(31)</sup> Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punti 21 e 37 delle motivazioni).

proporzionalità e della sufficienza stabiliti dalla disposizione costituzionale, che i giudici ricordano essere «gerarchicamente sovraordinati alla legge e alla stessa contrattazione collettiva» imponendosi così «dall'esterno nella determinazione del salario»<sup>(32)</sup>.

Anzitutto, i giudici di legittimità stabiliscono che i diversi importi disposti dalla legge in materia di prestazioni previdenziali - ampiamente usati dai giudici di merito<sup>(33)</sup> - non possono assurgere a parametro di riferimento per verificare se la retribuzione stabilita da un contratto collettivo soddisfi i requisiti dell'art. 36 Cost. giacché si tratta di «forme di sostegno al reddito che fanno [...] riferimento a disponibilità di somme minime utili a garantire al percettore una mera sopravvivenza»; pertanto non possono essere ritenuti «idonei a sostenere il giudizio di sufficienza e proporzionalità della retribuzione»<sup>(34)</sup>, la quale deve essere invece mirata a garantire «un tenore di vita dignitoso»<sup>(35)</sup>. Come è da escludersi anche che il valore della soglia di povertà determinato dall'ISTAT possa, da solo, essere assunto a parametro di riferimento adeguato, giacché questo si riferisce «alla capacità di acquisto immediata di determinati beni essenziali» mentre quello indicato nel contratto collettivo è tendenzialmente un salario lordo, il cui importo non è interamente spendibile per un lavoratore<sup>(36)</sup>. Sotto questo profilo, infatti, la Corte evidenzia come la retribuzione non sia funzionale solo a soddisfare meri bisogni essenziali ma - richiamando il *considerando* n. 28 della Direttiva europea n. 2041/2022 - qualcosa di più, ivi inclusi la disposizione di “beni immateriali” quali «attività culturali, educative e sociali»<sup>(37)</sup>.

Marginalizzata l'idoneità dei molteplici parametri che sono stati usati di recente dai giudici di merito per sondare la proporzionalità e la sufficienza del salario stabilito dal CCNL ASSIV, l'*iter* argomentativo della Corte si sofferma anzitutto su quale sia il *quantum* da considerare nel contratto collettivo ai fini dell'accertamento della conformità della retribuzione all'art. 36 Cost., precisando che dal concetto di “trattamento economico complessivo” deve (necessariamente) essere espunto il

---

<sup>(32)</sup> Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 43 delle motivazioni).

<sup>(33)</sup> Nella sentenza ne sono indicati diversi: l'importo della Naspi; l'importo della Cassa Integrazione Guadagni; la soglia di reddito per l'accesso alla pensione di inabilità; l'importo del Reddito di cittadinanza.

<sup>(34)</sup> Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 23 delle motivazioni).

<sup>(35)</sup> Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 23 delle motivazioni).

<sup>(36)</sup> Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 14 delle motivazioni).

<sup>(37)</sup> Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 13 delle motivazioni).

compenso del lavoro straordinario poiché «si tratta di un emolumento eventuale e non ordinario del lavoro svolto», quindi erogato non in modo continuativo ma solo occasionale; diversamente opinando, al fine di ottenere una retribuzione sufficiente il lavoratore si troverebbe costretto a dover «svolgere molte ore di lavoro straordinario»<sup>(38)</sup>. Da qui, l'idea che ai fini del giudizio di raffronto tra la retribuzione stabilita dal CCNL e l'art. 36 Cost. deve essere considerato il trattamento economico che il lavoratore percepisce in modo continuativo e ordinario.

Determinato il *quantum* da considerare, ai fini della verifica della conformità di questo ai criteri dettati dall'art. 36 Cost., la Suprema Corte chiarisce poi che il giudice potrà «fare riferimento anche» al trattamento economico previsto da «contratti collettivi di settore e categorie affini relativamente alle analoghe mansioni in concreto svolte». Secondo la Corte, la comparazione, a parità di mansioni, dei livelli salariali di altri CCNL risulta essere la prospettiva d'indagine più adeguata poiché consente all'organo giudicante di individuare un parametro che è agganciato comunque al sistema della contrattazione collettiva, sebbene di una categoria affine e/o per prestazioni analoghe<sup>(39)</sup>. Queste conclusioni,

---

<sup>(38)</sup> Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 19.1 delle motivazioni). Secondo la Corte, le precedenti corti di merito che avevano avallato questa interpretazione, erano incorse in un errore di diritto poiché avevano incentrato l'argomentazione su un precedente giurisprudenziale interpretato in modo erroneo. Nella sentenza 22 novembre 2002, n. 470 la Corte Costituzionale si era occupata di verificare se il lavoro straordinario dovesse essere necessariamente compensato con una maggiorazione rispettosa dei criteri stabiliti dall'art. 36 Cost., non affermando però mai che detta maggiorazione debba rientrare necessariamente nel trattamento economico complessivo del lavoratore ai fini di una valutazione di conformità alla disposizione costituzionale.

<sup>(39)</sup> Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 55 delle motivazioni). Sul punto, si veda anche Cass. Civ., Sez. Lav., 10 ottobre 2023, n. 28320, in *DeJure* (punto 1.29 delle motivazioni), laddove si evidenzia che l'individuazione della retribuzione da parte del giudice facendo riferimento ad un altro CCNL di un settore affine non altera il principio della libertà sindacale di cui all'art. 39 Cost. in quanto l'intervento ha «funzione correttiva rispetto a scelte delle organizzazioni sindacali dello specifico settore [...] rivelatesi palesemente inadeguate a seguito di una verifica compiuta alla luce di *standards* reddituali». In tema, si veda anche S. ROCCISANO, op. cit., p. 331, laddove osserva che il riferimento ai contratti collettivi di settori affini «non comprime la libertà di contrattazione collettiva, ma corregge una distorsione creatasi nella realtà delle relazioni industriali, che pregiudica non solo la parte debole del rapporto individuale, ma anche gli stessi soggetti collettivi che dovrebbero tutelarla», soprattutto quando - come nel caso di specie - vi è «identità dei soggetti che hanno sottoscritto il contratto contenente il parametro scelto dal Giudice con quelli che hanno sottoscritto il contratto» applicato dalle parti del rapporto di lavoro.

dunque, evidenziano come il contratto collettivo resti comunque il principale parametro di riferimento per la determinazione della retribuzione conforme all'art. 36 Cost.

Sulla scorta di tali principi, i giudici di legittimità hanno rimesso nuovamente la questione ai giudici di merito affinché accertassero correttamente l'importo della retribuzione dovuta ad un portiere, che aveva lamentato l'insufficienza del trattamento economico corrisposto dal datore di lavoro in ragione dell'applicazione del CCNL ASSIV.

### **3. *Dumping* o contrattazione di emersione? Le ragioni (e le funzioni) di un contratto collettivo**

Nelle diverse pronunce che si sono occupate della sufficienza dei livelli salariali dei portieri e dei custodi stabiliti dal CCNL ASSIV, è rimasta abbastanza sottotraccia la ragione per la quale le medesime organizzazioni sindacali Filcams-Cgil e Fisascat-Cisl abbiano deciso di stipulare un altro CCNL che contempla la medesima figura professionale ma con livelli salariali inferiori. È utile ricordare, infatti, che le stesse sottoscrivono anche altri CCNL<sup>(40)</sup>, nell'ambito dei quali è disciplinata la mansione dell'addetto alla sorveglianza degli accessi agli stabili, al quale è riconosciuto un trattamento economico superiore di circa il 30% rispetto a quello previsto dal CCNL ASSIV. Relativamente a questo aspetto, è stato evidenziato di recente che il mancato coordinamento tra sistemi contrattuali che possono potenzialmente regolare la medesima attività di impresa favorirebbe l'insorgere di meccanismi di *dumping* interni al sistema sindacale confederale<sup>(41)</sup>. Pertanto, la scelta del CCNL da parte del datore di lavoro secondo mere logiche di "convenienza" sarebbe favorita non solo dalla presenza di contratti "pirata" - definiti come tali proprio per i livelli salariali fortemente al ribasso rispetto a quelli contenuti nei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei

---

<sup>(40)</sup> Il riferimento è al CCNL Multiservizi (Fise) e al CCNL Confedilizia, in CNEL, *Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro*, identificati con i rispettivi codici: H511 e H401.

<sup>(41)</sup> In questo senso, G. CENTAMORE, *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie*, Bonomia University Press, 2020, spec. p. 71. Sul problema della perimetrazione della contrattazione collettiva rispetto al CCNL, si veda anche O. RAZZOLINI, D. ANDREUTTO, D. MICHELLI, T. SORBELLO, *Il multiservizi nell'esperienza della Commissione di garanzia*, in *DLRI*, 2021, n. 4, pp. 731-747.

datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative - ma anche dalla presenza di contratti collettivi che, nonostante siano sottoscritti dalle medesime organizzazioni sindacali ritenute comparativamente più rappresentative, erodono o entrano in conflitto con altri CCNL, prevedendo anche un trattamento economico ridotto.

Sotto questo profilo, la sentenza del Tribunale di Torino del 2019 <sup>(42)</sup> è l'unica pronuncia della magistratura ad offrire spunti di riflessione al riguardo, utili a chiarire che, in realtà, la disciplina dettata dal CCNL ASSIV, sebbene potenzialmente foriera di creare un meccanismo di *dumping* contrattuale, serba in sé ragioni molto più complesse, legate alle caratteristiche del settore di riferimento.

Nella sentenza vengono riportate alcune dichiarazioni che il giudice ha raccolto udendo le organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori sottoscrittenti il CCNL ASSIV e che spiegano le ragioni sottostanti la genesi del contratto collettivo in questione. Il presidente della delegazione trattante per conto dell'Associazione Italiana di Vigilanza e Servizi Fiduciari (ASSIV), rappresentante le società che si occupano della gestione degli immobili e dei servizi fiduciari, spiega al giudice che «la decisione di normare appositamente il settore del portierato ovvero vigilanza non armata» nasce «dalla constatazione che il settore si era ampliato notevolmente a partire dal 2006», quando nell'ambito di tale settore si assiste ad una scissione di fatto tra le imprese esercenti l'attività di vigilanza (armata e non armata) e le attività di portierato.

L'emergere di queste ultime, infatti, viene favorita da una modifica normativa apposta all'art. 62 del Regio Decreto 18 giugno 1931, n. 773 (c.d. Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza, noto anche come "TULPS") che fino al 2000 condizionava l'attività di custodia e portierato all'esecuzione di alcuni adempimenti, tra i quali rientrava anche l'obbligo di «iscrizione in un apposito registro presso l'Autorità locale di pubblica sicurezza» <sup>(43)</sup>. Con la legge 24 novembre 2000, n. 340 viene disposta l'abrogazione dell'art. 62, con la conseguente "liberalizzazione" delle attività di portierato e di custodia degli immobili.

In tale contesto, il rappresentante sindacale di ASSIV osserva che le imprese esercenti attività di vigilanza privata cominciano a costituire anche

---

<sup>(42)</sup> Cfr. Trib. Torino, 9 agosto 2019, n. 1128, cit.

<sup>(43)</sup> Per una ricostruzione delle vicende del settore da un punto di vista dell'evoluzione del Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza, si veda Trib. Milano, 1° marzo 2018, n. 2165, in *Giurisprudenza Penale Web*, 2018, n. 7-8.



«altre società», *a latere* dell'impresa principale, con lo scopo di «offrire i servizi di portierato, applicando» al personale svolgenti tali mansioni «il C.C.N.L. Multiservizi o il C.C.N.L. Portieri di stabili con inquadramento A2 (che era più conveniente)» o, ancora, «il C.C.N.L. UNCI ed altri, allo scopo di parametrare le retribuzioni fornite ai loro dipendenti alle tariffe più basse che ricevevano dai committenti»<sup>(44)</sup>. Infatti, il sindacalista d'impresa osservava che «le aziende fornitrici di questi servizi non hanno margini di negoziazione» con i committenti, adducendo come spiegazione il fatto che «il servizio è fornito in termini di numero di persone e su tariffa oraria, insomma in termini di ora-uomo su mansioni non elastiche»<sup>(45)</sup>.

In altri termini, operando in un mercato di servizi caratterizzato da una incontrollata pressione concorrenziale sui prezzi praticati, le imprese fornitrici i servizi di portierato cominciano a fare ricorso alle più “disparate” soluzioni pur di riuscire ad «essere competitive», tra le quali spiccano: *a*) l'applicazione al proprio personale di «contratti collettivi più vantaggiosi» da un punto di vista del trattamento economico, finanche veri e propri contratti “pirata”; *b*) «forme di collaborazioni diverse dal lavoro dipendente come il socio d'opera»; *c*) errati inquadramenti contrattuali, sfruttando i livelli più bassi dei CCNL affini al settore<sup>(46)</sup>.

Secondo il rappresentante dell'associazione datoriale, il meccanismo al ribasso che di frequente caratterizza la trattativa commerciale che avviene tra le imprese esercenti servizi di portierato e committenti è favorito anche «dall'assenza di un contratto specifico» del settore. Ed è per questa ragione che le parti sociali decidono di negoziare un apposito contratto, anche perché «col passare del tempo», precisa il rappresentante di ASSIV, si comincia ad assistere alla «proliferazione di altri contratti come ad esempio quello sottoscritto da vigilanza Sinalv-CISAL e una associazione imprenditoriale palermitana»<sup>(47)</sup>.

È solo nel testo di rinnovo del CCNL per le imprese della vigilanza privata del 22 gennaio 2013, infatti, che compare per la prima volta il riferimento ai “servizi fiduciari” ed una prima rudimentale regolamentazione della categoria, soprattutto da un punto di vista del trattamento economico e della classificazione del personale. In particolare, al punto 5

---

<sup>(44)</sup> Cfr. Trib. Torino, 9 agosto 2019, n. 1128, cit.

<sup>(45)</sup> Cfr. Trib. Torino, 9 agosto 2019, n. 1128, cit.

<sup>(46)</sup> Cfr. Trib. Torino, 9 agosto 2019, n. 1128, cit.

<sup>(47)</sup> Cfr. Trib. Torino, 9 agosto 2019, n. 1128, cit.

dell'accordo di rinnovo del CCNL viene dato atto che «Al fine di far emergere e dare un perimetro contrattuale con regole certe ad una serie di attività riconducibili alla filiera della sicurezza, le parti hanno ravvisato la necessità di ampliare il tradizionale CCNL della vigilanza privata, mediante l'introduzione della normativa di cui alla presente sezione, individuata quale strumento idoneo ad assicurare ai lavoratori e ai datori di lavoro, certezza di riferimenti in materia di regolamentazione sul rapporto di lavoro»<sup>(48)</sup>.

Le dichiarazioni fornite dal sindacalista al giudice torinese – fondamentali in un processo del lavoro che verte sull'applicazione di un CCNL, riaffermando così tutta l'importanza di una norma come l'art. 425 c.p.c. (*Richiesta di informazioni e osservazioni alle associazioni sindacali*) – fanno emergere come nella prospettiva delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL ASSIV vi sia stato l'obiettivo di "imbrigliare" con un apposito contratto collettivo una "nuova" fetta del mercato dei servizi, onde evitare che questo, messo sotto pressione dalle dinamiche commerciali, finisse "prigioniero" della logica della contrattazione pirata (ovvero, di quei CCNL stipulati da organizzazioni – non sempre – sindacali scarsamente o non rappresentative, con contenuti economici e normativi fortemente al ribasso) o peggio ancora, di meccanismi elusivi della normativa lavoristica (come l'utilizzo improprio di tipologie contrattuali). Emerge anche, però, che questa nuova regolazione non potesse introdursi nella predetta realtà economica in modo netto e senza una logica di gradualità, soprattutto con riguardo ai livelli salariali da riconoscere ai lavoratori, pena la non "appetibilità" del CCNL da parte delle imprese di settore, che avrebbero continuato a ricorrere ai ben noti e descritti meccanismi elusivi della norma lavoristica.

In questa prospettiva, le organizzazioni sindacali hanno scelto di negoziare un contratto che prendesse in considerazione come base di partenza, *ratione temporis*, il livello dei prezzi praticato nelle trattative commerciali per l'affidamento del servizio per poi aumentare, in occasione di ogni rinnovo contrattuale, il livello delle retribuzioni, in modo tale da incidere anche sull'aumento delle tariffe commerciali che le imprese esercenti avrebbero dovuto imporre ai committenti.

---

<sup>(48)</sup> Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari, 22 gennaio 2013, p. 17, in CNEL, *Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro*, codice HV17.

In tale quadro, quindi, il CCNL ASSIV giustifica la sua genesi e la sua esistenza se analizzato nella logica dei c.d. *contratti di emersione*, una prassi contrattuale certamente non sconosciuta al nostro ordinamento. Sul finire degli anni Novanta, infatti, con l'obiettivo di contrastare il lavoro sommerso o "grigio", in particolare nel Sud dell'Italia, il legislatore ha introdotto i c.d. *contratti di riallineamento* (o *accordi di gradualità*), cioè accordi volti a far riemergere e a condurre gradualmente le imprese ad una condizione di regolarità retributiva e contributiva, in cambio del riconoscimento di vantaggi economici e fiscali <sup>(49)</sup>. Incentivati soprattutto nel settore agricolo, questi accordi avevano principalmente la funzione di disciplinare un aumento graduale della retribuzione nel rispetto di un preciso arco temporale, fino a giungere a quella prevista dai CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali più rappresentative.

Abbandonati dalla legislazione perché non più incentivati attraverso la leva fiscale e la decontribuzione <sup>(50)</sup>, gli accordi di gradualità oggi trovano ancora un timido riferimento nella legge e, precisamente, all'art. 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, laddove si fa riferimento alla possibilità per le imprese e le organizzazioni sindacali più rappresentative di stipulare «contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale [...] in deroga alle disposizioni di legge [...] ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro» finalizzati anche alla «emersione del lavoro irregolare».

Benché la competenza a dettare una disciplina transitoria e di emersione di una realtà di rapporti "a regolarità limitata" sia stata ora assegnata dalla legge alla *contrattazione di prossimità*, la cui competenza in materia è peraltro ancora oggetto di discussione <sup>(51)</sup>, ciò non dovrebbe essere

---

<sup>(49)</sup> In tema, A. GARILLI, *Il lavoro nel sud*, Giappichelli, 1997; L. BALDINI, M. TIRABOSCHI, *I contratti di gradualità: dalle prime esperienze applicative alla Legge 28 novembre 1996 n. 608*, in *DRI*, 1997, n. 1, pp. 131-144; A. BELLAVISTA, *Il lavoro sommerso*, Giappichelli, 2002, pp. 47-52; G. GENTILE, *Il lavoro sommerso. Politiche di contrasto e vincoli comunitari*, Massa Editore, 2010, p. 56.

<sup>(50)</sup> L'ultimo intervento in materia si registra con la legge 27 dicembre 2006, n. 296 (art. 1, comma 1193). Per una ricostruzione della nascita e del tramonto della normativa in materia, M. MARINELLI, *La contrattazione collettiva e il riallineamento retributivo*, in *VTDL*, 2018, n. 2, pp. 393-406.

<sup>(51)</sup> M. MARINELLI, op. cit., p. 404. contesta che la contrattazione di emersione possa trovare ora un riferimento normativo nella disciplina della *contrattazione di prossimità* poiché «la retribuzione non è indicata tra le materie per le quali» l'intesa ex art. 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138 è legittimata «ad introdurre deroghe alle

d'ostacolo all'autonomia collettiva di prospettare, in virtù della libertà sindacale di cui all'art. 39 Cost., la negoziazione di accordi a qualsiasi livello mirati a gestire, sia pure in via transitoria, le peculiarità e le difficoltà di un dato settore. Infatti, che l'autonomia collettiva possa avere una competenza *propria* sul tema ne danno conferma l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e il Testo Unico della Rappresentanza del 10 gennaio 2014, laddove entrambi riconoscono alla contrattazione aziendale la possibilità di definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro <sup>(52)</sup>.

In questa prospettiva, dunque, le parti sottoscriventi il CCNL ASSIV avrebbero fatto esercizio della propria libertà contrattuale, definendo una disciplina comune a livello nazionale, mirata in modo specifico a "normalizzare" un emergente settore produttivo, correggendone gradualmente le distorsioni venutesi a creare tra la dimensione commerciale e quella lavoristica.

#### **4. Il ruolo delle organizzazioni sindacali nelle recenti vertenze giudiziarie: un caso di "uso strategico del diritto"?**

Sebbene il CCNL in questione sia stato negoziato dalle organizzazioni sindacali con il dichiarato obiettivo di incidere gradualmente sulle spietate logiche delle trattative commerciali (cfr. § 3), va evidenziato però come il mancato rinnovo del contratto nei termini stabiliti dagli accordi

---

disposizioni contenute nella legge e nel C.c.n.l.». Di conseguenza, l'art. 8 potrebbe essere invocato solo per far transitare i lavoratori in forme di occupazione più stabili.

<sup>(52)</sup> Si esprime in senso critico sul punto M. MARINELLI, op. cit., qui p. 404. il quale evidenzia come «l'introduzione, da parte dell'autonomia collettiva, di forme di graduale applicazione delle disposizioni di fonte contrattuale» potrebbe collidere con le disposizioni che stabiliscono la base di calcolo della retribuzione ai fini della determinazione dei contributi previdenziali (art. 1, comma 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338). «Infatti, l'art. 1 della legge n. 389/1989 individua come base minima di calcolo per i contributi previdenziali quanto previsto dal C.c.n.l., per cui forme di eventuale deroga all'integrale applicazione di questo, seppure valide nei confronti dei lavoratori ai fini della determinazione della retribuzione, non inciderebbero sulla base di calcolo dei contributi, come determinata dal legislatore. In altri termini, gli istituti previdenziali potrebbero in ogni caso richiedere il pagamento dei contributi, non sulla base di quanto previsto in via transitoria dal C.c.n.l., ma adottando come base di calcolo l'ordinaria retribuzione in questo contenuta, assunta dal legislatore come minimale contributivo».

interconfederali (da negoziare ogni tre anni), ha compromesso notevolmente la capacità dei livelli salariali di poter “resistere” all’erosione del potere di acquisto dei lavoratori del settore, notevolmente accentuatasi con la severa spirale inflattiva che si è innescata con la recente crisi energetica<sup>(53)</sup>. Rinnovato il 22 gennaio 2013 (con decorrenza dal 1° febbraio 2013) con scadenza fissata al 31 dicembre 2015, il CCNL ASSIV non è stato più rinegoziato per quasi un decennio. Solo il 30 maggio 2023, dopo diversi tentativi naufragati tra il 2020 e il 2022, le organizzazioni sindacali sono riuscite a negoziare il rinnovo di detto CCNL<sup>(54)</sup>, prevedendo un aumento graduale dei livelli salariali per la sezione dedicata ai servizi fiduciari (cfr. tabella 1) per il triennio 2023-2026 e riformando la disciplina salariale dei c.d. “livelli di ingresso”<sup>(55)</sup>.

Proprio la cronica irregolarità dei tempi di rinnovo del CCNL stabiliti dagli accordi interconfederali, unita al naufragio di diversi tentativi avanzati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori di rivedere i livelli salariali negoziati nel 2013, ha spinto molti lavoratori a ricorrere all’autorità giudiziaria per far dichiarare inadeguate le retribuzioni previste dal CCNL rispetto all’art. 36 Cost. (cfr. § 2). Non sono mancati casi in cui, però, il ricorso all’autorità giudiziaria sia stato promosso in via diretta proprio dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

---

<sup>(53)</sup> In tema, si rinvia C. DE MARTINO, *Shock inflazionistici e adeguamenti retributivi: alcune prime risposte della contrattazione collettiva*, Working Paper C.S.D.L.E. Massimo D’Antona.IT, 2022, n. 463.

<sup>(54)</sup> Cfr. Ipotesi di accordo CCNL vigilanza privata e servizi di sicurezza, 30 maggio 2023, in [www.farecontrattazione.it](http://www.farecontrattazione.it).

<sup>(55)</sup> Il precedente accordo prevedeva che il personale svolgente mansioni di portiere o custode, da inquadrare al livello D, poteva essere sotto-inquadrato ai livelli F ed E nei mesi di prima assunzione (definiti, appunto, “livelli di ingresso” per destinati ad essere utilizzati solo in via transitoria). L’accordo di rinnovo del 2023 ha eliminato il livello F, lasciando in vita solo il livello E, la cui funzione di “salario di ingresso” è confermata prevedendo una permanenza in esso solo per 18 mesi, oltre i quali il lavoratore sarà inquadrato al livello D.

**Tabella 1.** Livelli salariali a partire dal 1° giugno 2023 del CCNL Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza (codice CNEL H017), sezione “Servizi Fiduciari”

Li- vello	Paga con- globata al 1° feb- braio 2015	Paga con- globata al 1° giugno 2023  Aumento 1	Paga con- globata al 1° giugno 2024  Aumento 2	Paga con- globata al 1° giugno 2025  Aumento 3	Paga con- globata al 1° dicem- bre 2025  Aumento 4	Paga con- globata al 1° aprile 2026  Au- mento 5
A	1.461,43	1.559,99	1.599,28	1.638,57	1.670,00	1.701,43
B	1.328,57	1.420,00	1.455,71	1.491,42	1.519,99	1.548,56
C	1.116,00	1.196,00	1.226,00	1.256,00	1.280,00	1.304,00
D	930,00	1.000,00	1.025,00	1.050,00	1.070,00	1.090,00
E	876,86	944,00	967,57	991,14	1.010,00	1.028,86

Con il ricorso *ex art. 840 sexiesdecies c.p.c.*, infatti, la Filcams-Cgil e la Fisascat-Cisl, in qualità di mandatarie di alcuni lavoratori che lavorano in favore di una impresa di servizi fiduciari, hanno promosso un’azione giudiziaria presso il Tribunale di Milano per far dichiarare inadeguato il parametro salariale del livello di inquadramento “D” del CCNL Vigilanza Privata, sezione Servizi Fiduciari. Si tratta di un «un giudizio di classe» come viene definito nel ricorso introduttivo, volto ad «inibire la condotta» del datore di lavoro, «consistente nell’applicazione [...] nei confronti di lavoratori inquadrati» nell’ambito del livello “D” «delle retribuzioni orarie» previste dal CCNL <sup>(56)</sup>. Al di là degli elementi probatori che la difesa tecnica riporta nel testo del ricorso per dimostrare l’inadeguatezza dei livelli salariali stabiliti per il personale inquadrato al livello D del CCNL ASSIV, sezione Servizi Fiduciari <sup>(57)</sup>, ciò che rileva è la

<sup>(56)</sup> Si tratta di un ricorso visionato dallo scrivente e intestato «Tribunale Civile di Milano, Sezione per le controversie in materia di impresa. Ricorso *ex art. 840 sexiesdecies c.p.c.*», depositato nel marzo del 2023 presso il medesimo tribunale a firma degli Avv.ti Carlo de Marchis Gómez, Maria Matilde Bidetti, Rosamaria Ciancaglini e Marcella Rossi.

<sup>(57)</sup> Ve ne sono elencati diversi nel corpo del ricorso: a) si tratta di un salario che non integra il minimale contributivo stabilito quest’anno dalla circolare Inps 1° febbraio 2023, n. 11 (cioè la quota di salario minima sulla quale calcolare i contributi da versare

scelta delle organizzazioni sindacali di non rimettere più la contestazione dell'adeguatezza della retribuzione alla singola iniziativa processuale dei lavoratori, come accaduto in precedenza (cfr. § 2); in questo caso, sono le organizzazioni sindacali stesse ad adire l'autorità giudiziaria per chiedere un pronunciamento sulla legittimità giuridica dei livelli salariali che proprio loro hanno negoziato nel 2013. A primo impatto, l'iniziativa giudiziaria del sindacato potrebbe sembrare "schizofrenica" in quanto questi chiederebbe ad organo terzo di sancire la non conformità all'art. 36 Cost. di una pattuizione che esso stesso ha negoziato, per giunta su una materia (il salario) rispetto al quale la giurisprudenza ha tendenzialmente sempre riconosciuto una "speciale" competenza dell'autonomia collettiva per la sua capacità di interpretare la realtà sociale <sup>(58)</sup>.

A ben vedere, però, l'interpretazione dell'azione sindacale, se accompagnato, per quanto possibile, da una conoscenza del contesto di riferimento, potrebbe condurci ad una diversa valutazione. La cronaca sindacale <sup>(59)</sup>, infatti, ci restituisce un dettaglio importante: tra il 2021 e il 2022, in piena crisi energetica, le organizzazioni sindacali avevano avviato le trattative di rinnovo del CCNL, proprio per contrastare l'eccessivo impoverimento dei livelli salariali e proseguire con una politica tesa ad aumentare gradualmente i livelli di tutela. Tuttavia, le trattative sono spesso arrivate ad un punto morto, costringendo il sindacato dei lavoratori a ricorrere anche all'azione giudiziaria pur di "compulsare" la controparte datoriale a rinegoziare i livelli salariali del contratto. È in questa

---

poi all'ente; punti 21 e 22 del ricorso); *b*) si tratta, ancora, di un salario che rispetto al trattamento economico minimo previsto da altri CCNL (Multiservizi-Fise; Proprietari di Fabbricati (Confedilizia); Terziario e Distribuzione; Cooperative sociali) presenta un differenziale in negativo rispettivamente di 27,13%, 27,21%, 35,91%, 29,34% (punti 24 e 25 del ricorso); *c*) si tratta, ancora, di un salario inferiore di circa il 40% rispetto al salario orario individuato nei diversi disegni di legge in materia di salario minimo (punto 28 del ricorso); *d*) si tratta di un importo netto pari poco più all'importo del reddito di cittadinanza (780,00 euro) (punto 30 del ricorso); *e*) si tratta di un salario al di sotto della soglia di povertà lavorativa, che cresce nella morsa delle spinte inflazionistiche (punto 32 del ricorso); *f*) si tratta, infine, di un salario non adeguato a sostenere le spese del canone di affitto di una abitazione nella zona in cui risiedono i lavoratori e il relativo costo delle utenze (punto 34 del ricorso).

<sup>(58)</sup> Cfr. ancora App. Torino, Sez. Lav., 15 febbraio 2022, n. 671, cit.

<sup>(59)</sup> Cfr., tra i tanti, Fisascat-Cisl, *Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza, prosegue il confronto sul rinnovo del Contratto Nazionale. Inaccettabile la proposta datoriale sul salario, distanze tra le parti anche in materia di orario di lavoro*, comunicato stampa del 29 settembre 2022, in [www.fisascat.it](http://www.fisascat.it).

prospettiva che può essere spiegata l’iniziativa giudiziaria delle organizzazioni sindacali Filcams-Cgil e Fisascat-Cisl, le quali, non riuscendo a portare a termine le trattative di rinnovo del CCNL, hanno ricercato un supporto “esterno” alle farraginose dinamiche negoziali per aumentare la propria forza contrattuale. Si tratta di un “uso strategico”<sup>(60)</sup> dello strumento processuale, di cui il sindacato in tempi recenti ne ha riscoperto l’importanza<sup>(61)</sup>, finalizzato in questo caso a sollecitare le associazioni datoriali a sbloccare il rinnovo di un CCNL affetto da una cronica ultrattività e da una conseguente depressione dei salari. Rinnovo che, in effetti, è poi avvenuto con la firma dell’accordo del 30 maggio 2023.

## 5. Osservazioni conclusive

L’indagine del formante giurisprudenziale, accompagnata da un’analisi delle informazioni emerse tanto dai testi contrattuali che dalla comunicazione politico-sindacale, ci consente di formulare una riflessione conclusiva, tesa a mettere in luce quali possano essere i principali limiti sia delle scelte compiute dalle organizzazioni sindacali sottoscrittrici il CCNL ASSIV, sia delle posizioni assunte dalla giurisprudenza rispetto alla retribuzione stabilita da detto contratto collettivo per alcune determinate figure professionali (nel caso di specie, i portieri e i custodi degli immobili).

Sotto il primo profilo, occorre evidenziare che nell’ambito dei servizi fiduciari il superamento dei livelli salariali del CCNL sottoscritto nel 2013, quale parametro adeguato a soddisfare i criteri dettati dall’art. 36 Cost. e la conseguente riemersione della funzione adeguatrice dei giudici in materia salariale - che in rarissimi casi si sono discostati dai livelli salariali stabiliti dal contratto collettivo<sup>(62)</sup> - è stata favorita principalmente dal mancato rispetto dei tempi di rinnovo del CCNL che, orientato a stabilizzare il mercato di riferimento con un percorso di regolazione graduale in termini di intensità, avrebbe meritato un maggiore

---

<sup>(60)</sup> V. PROTOPAPA, *Usa strategico del diritto e azione sindacale*, Il Mulino, 2021.

<sup>(61)</sup> Per una indagine sull’uso strategico del contenzioso da parte del sindacato per l’attribuzione di tutele ai lavoratori delle piattaforme, si veda C. SPINELLI, I. SENATORI (a cura di), *Litigation (collective) Strategies to Protect Gig Workers’ Rights*, Giappichelli, 2022.

<sup>(62)</sup> S. BELLOMO, *Autonomia collettiva e clausole generali*, in *DLRI*, 2015, n. 1, pp. 45-88, spec. § 6.



monitoraggio e una altrettanta maggiore attenzione da parte delle organizzazioni sindacali nel garantire in tempi certi l'adeguamento progressivo dei livelli salariali alle retribuzioni previste dai contratti collettivi di settori affini.

In altri termini, un contratto collettivo il cui obiettivo è quello di rendere gradualmente sostenibili, anche da un punto di vista giuridico, i livelli retributivi in un determinato settore non può essere "prigioniero" di una ultrattività decennale poiché la natura transitoria della disciplina salariale finirebbe per divenire strutturale, con tutte le conseguenze che questo comporta: tra le tante, il ricorso all'autorità giudiziaria non solo da parte dei singoli lavoratori per lamentare l'insufficienza della retribuzione (cfr. § 2) ma anche da parte delle stesse organizzazioni sindacali dei lavoratori (cfr. § 4), con il diverso obiettivo, però, di esercitare una "pressione compulsiva" sull'associazione datoriale a raggiungere un compromesso per rinnovare il contratto collettivo e a rivedere i livelli salariali. Il rispetto dei tempi di rinnovo, allora, avrebbe consentito alle parti sociali di difendere il contratto collettivo dalle molteplici vertenze e di raggiungere in tempi ragionevoli i livelli salariali previsti da altri CCNL di settori affini. Il raggiungimento di tale obiettivo avrebbe consentito anche di sottrarre alle severe dinamiche inflattive le retribuzioni previste da detto contratto: non si può escludere, infatti, che la questione salariale nel settore dei servizi fiduciari si sia accentuata anche a seguito della crisi energetica. Questo ulteriore fattore avrebbe giocato un ruolo fondamentale nell'allertare i giudici ad intervenire sul punto svolgendo una funzione "di supplenza", vista l'indecisione non solo dei sindacati dei datori di lavoro e dei lavoratori del settore ma anche del legislatore ad affrontarne i nodi problematici e sistemici che la suddetta crisi ha generato (e potrebbe ciclicamente tornare a generare).

Venendo al secondo profilo, invece, occorre osservare che per quanto possa essere frequente che giurisprudenza e sindacato si ritrovino su due sponde opposte, non essendo «sempre in sintonia o comunque comunicanti tra di loro»<sup>(63)</sup>, è pur vero che la valutazione giudiziaria della contrattazione collettiva non può essere compiuta con gli stessi canoni con i quali si interpreta la legge. In questa branca del diritto, infatti, il giudice

---

<sup>(63)</sup> In questi termini, G. GIUGNI, *Prospettive del diritto del lavoro per gli anni '80*, Relazione alle giornate di studio AIDLASS di Bari del 23-25 aprile 1982, Giuffrè, Milano, 1983, pp. 3-42, ora in G. GIUGNI, *Lavoro, legge, contratti*, Il Mulino, 1989, con il titolo *Il diritto del lavoro negli anni '80*, qui p. 303.

si trova spesso a sentenziare non su una fonte “statica” quale è la legge, che, generale ed astratta, abbisogna di un continuo adattamento alla realtà sociale attraverso l’attività interpretativa; piuttosto, il magistrato si trova di frequente innanzi ad un costante processo di produzione normativa, quale è la contrattazione collettiva, la cui funzione è proprio quella di adeguare le regole alla realtà sociale <sup>(64)</sup>.

Questo non deve portare certamente ad annullare la funzione interpretativa del giudice ma quantomeno a rivederne i confini; infatti, proprio come ha osservato di recente la Corte di Cassazione (cfr. § 2.1), occorre che in questi casi l’organo giudicante adotti la “massima prudenza” nel valutare una disciplina che è frutto di un profondo radicamento nella realtà e che porta a sintesi in modo più o meno costante le continue interazioni che vi sono tra dinamiche economiche, organizzative e sociali.

In questa prospettiva, dunque, viene da chiedersi quale sia la ragione per la quale le corti non abbiano attentamente valorizzato nell’*iter* logico-argomentativo sottostante le decisioni assunte le scelte compiute dall’autonomia collettiva, ampiamente motivate dalle stesse circa la genesi e lo scopo che avrebbe dovuto raggiungere il CCNL nella parte in cui ha disciplinato il trattamento economico-normativo per i dipendenti delle imprese esercenti servizi fiduciari (ovvero, di un CCNL che avrebbe dovuto regolare gradualmente un mercato connotato da diverse elusioni della norma lavoristica; cfr. § 3). Viene anche da chiedersi perché, laddove il giudice abbia inteso le dinamiche contrattuali che sono all’origine del CCNL ASSIV <sup>(65)</sup>, questi poi non abbia motivato il discostamento dai livelli salariali di detto CCNL facendo leva - anziché sulla comparazione con i trattamenti previsti da contratti collettivi affini - sulla scadenza dello stesso che, per quanto dotato di ultrattività, il mancato rinnovo nei termini previsti dalla contrattazione interconfederale ne avrebbe pregiudicato la particolare funzione attribuitagli dalle parti sottoscriventi.

Si tratta di dubbi che forse sono destinati a restare irrisolti, nonostante la dottrina giussindacale da tempo evidenzi che i diversi (e numerosi) elementi testuali, anche quelli senza una apparente valenza normativa, sono da considerarsi parte integrante del testo contrattuale e rappresentano un

---

<sup>(64)</sup> V. SPEZIALE, *La giurisprudenza del lavoro ed il “diritto vivente” sulle regole interpretative*, Working Paper C.S.D.L.E. Massimo D’Antona.IT, 2009, n. 82, pp. 1-44, spec. p. 38.

<sup>(65)</sup> Trib. Torino, 9 agosto 2019, n. 1128, cit.

punto saldo per interpretare il voluto negoziale delle parti, proprio perché provengono da entrambi i soggetti che hanno concluso l'accordo<sup>(66)</sup>. Una possibile risposta potrebbe pervenire da quella dottrina che ha osservato come il contesto ordinamentale italiano sia caratterizzato dalla presenza di un'autorità giudiziaria che, per formazione e ruolo istituzionale, è tesa a sovrapporre le sue valutazioni a quelle delle parti del contratto e dunque meno incline «a recepire gli esiti del confronto negoziale»<sup>(67)</sup>. Se, da un lato, questo è dimostrabile attraverso una analisi profonda del contenzioso sulle più disparate materie e ancor più in tema di trattamento economico<sup>(68)</sup>, dall'altro è pur vero che, nel caso di specie, tanto la giurisprudenza di merito (sebbene solo in parte) che quella di legittimità hanno rintracciato delle soluzioni che in ogni caso sono agganciate alla contrattazione collettiva, avendo determinato la retribuzione dei lavoratori ricorrenti facendo riferimento a quella prevista da CCNL di settori affini. Come non mancano precedenti giurisprudenziali di legittimità in cui i giudici hanno legittimato ai sensi dell'art. 36 Cost. livelli salariali contenuti rispetto alla media nazionale in ragione della localizzazione geografica dell'impresa, della dimensione o delle

---

<sup>(66)</sup> Sul punto, G. GIUGNI, *Appunti sull'interpretazione del contratto collettivo*, in AA.VV., *L'interpretazione del contratto collettivo*, Giuffrè, 2004 (ma 1957), pp. 253-275, spec. p. 268; E. GRAGNOLI, *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, Giuffrè, 2000, spec. p. 303; A. BOLLANI, *Contratto collettivo e interpretazione*, Cedam, 2004.

<sup>(67)</sup> G. ZAMPINI, *La certificazione volontaria dei contratti di lavoro: la parabola di una riforma*, in *MGL*, 2020, n. 1, pp. 217-238, qui pp. 226-227.

<sup>(68)</sup> Basti pensare ai tanti postulati (immotivati oltretutto illogici) che possono essere reperiti nei repertori giurisprudenziali secondo cui ai fini della identificazione della retribuzione conforme ai criteri dettati dall'art. 36 Cost. dovrebbe essere considerata solo la paga tabellare, escludendo tutte quelle voci riconducibili all'esercizio dell'autonomia contrattuale delle parti sociali, quali i compensi aggiuntivi, la quattordicesima mensilità, ove prevista, e gli scatti di anzianità, che pure vengono considerati nel concetto di retribuzione dalle organizzazioni sottoscrittrici il CCNL. Come se la retribuzione non sia essa stessa frutto dell'esercizio dell'autonomia contrattuale delle parti sociali (muove chiaramente questa critica ai giudici N. CAMPESE, *La retribuzione adeguata tra TEM, TEC e minimo costituzionale*, in V. BAVARO, M. C. CATAUDELLA, A. LASSANDARI, A. LAZZERONI, M. TIRABOSCHI, G. ZILIO GRANDI, *La funzione del contratto collettivo. Salari, produttività, mercato del lavoro*, ADAPT University Press, 2023, pp. 143-163, spec. pp. 150-151). In tema, si vedano anche le considerazioni di M. MARTONE, *Retribuzione e struttura della contrattazione collettiva*, in AA.VV., *Atti del XIX congresso nazionale di diritto del lavoro, Palermo 17-19 maggio 2018*, Giuffrè, 2019, pp. 5-57, qui parte I, §1.3.

specifiche situazioni locali <sup>(69)</sup> (cfr. § 2.1); tutte circostanze che spesso emergevano anche (e soprattutto) dal testo contrattuale passato al vaglio giudiziale.

In conclusione, dunque, lungi dal mettere in discussione il legittimo intervento della magistratura in materia, ci si limita ad evidenziare che nell'analizzare in chiave giuridica i processi regolativi che avvengono nell'ambito delle relazioni industriali occorre sempre aver presente che gli attori di tale sistema, attraverso la contrattazione collettiva, hanno come fine ultimo quello di risolvere i più disparati problemi legati alla gestione dei rapporti di lavoro di un determinato settore, tra i quali rientra anche l'obiettivo di stabilizzarne il meccanismo di domanda e offerta. In tale processo entrano in gioco una pluralità di interessi e pressioni da parte di diversi gruppi, ciascuno con un potere diverso, che però la negoziazione collettiva tenta di equilibrare e coordinare con l'obiettivo di giungere ad una regolazione del mercato efficiente e sostenibile per tutte le parti coinvolte <sup>(70)</sup>. Questi aspetti non dovrebbero mai essere espunti dall'orizzonte concettuale (e valoriale) dell'organo giudicante, anche perché è proprio la Carta Costituzionale, improntata alla tutela di un ordinamento giuridico a vocazione *pluralista*, a riconoscere nella contrattazione collettiva una dimensione entro la quale i cittadini esercitano una forma di sovranità sul mercato del lavoro <sup>(71)</sup>.

## Abstract

### **La questione salariale tra formante giurisprudenziale e relazioni industriali: il caso del CCNL per le imprese della vigilanza privata e servizi fiduciari**

*Obiettivi:* Il presente saggio ha l'obiettivo di far emergere quali siano state le ragioni che hanno condotto molti tribunali italiani a stabilire che il CCNL per le imprese della

---

<sup>(69)</sup> Sulla variabilità della retribuzione in base al contesto, si veda R. GRECO, *Il mancato rispetto dell'art. 36, comma 1, Cost.: prassi scorretta dell'impresa illecita o sacrificio sull'altare dell'efficienza dei mercati concorrenziali?*, in *VTDL*, 2018, n. 2, pp. 365-392.

<sup>(70)</sup> Ancora valido è l'insegnamento di B. KAUFMAN, *Il principio essenziale e il teorema fondamentale delle relazioni industriali*, in *DRI*, 2006, n. 4, pp. 1107-1136, spec. pp. 1114-1115.

<sup>(71)</sup> Per una rilettura del principio della libertà sindacale come una delle molteplici manifestazioni in concreto del principio della sovranità popolare, si veda S. LIEBMAN, *Contributo allo studio della contrattazione collettiva nell'ordinamento giuridico italiano*, Giuffrè, 1986, pp. 90-95.

vigilanza privata e servizi fiduciari non prevedesse dei livelli salariali conformi all'art. 36 Cost. per i mestieri di portiere e custode. **Metodologia:** Sul piano metodologico, l'indagine viene condotta principalmente attraverso l'analisi del formante giurisprudenziale, evidenziando i diversi orientamenti e i rispettivi limiti. **Risultati:** Da un lato, la giurisprudenza non ha compreso fino in fondo le ragioni per le quali le organizzazioni sindacali abbiano deciso di stipulare un contratto collettivo con livelli salariali contenuti (sia pure temporaneamente), limitando di fatto lo scopo ultimo di tale CCNL, teso a governare un mercato esposto ad elevati tassi di lavoro irregolare. Dall'altro, le organizzazioni sindacali sono responsabili dell'intervento giudiziario su detto CCNL, per non averne adeguato i livelli salariali nell'arco di un decennio. **Limiti e implicazioni:** L'analisi del contenzioso sulla circoscritta questione non esaurisce la comprensione e la sistematizzazione dei diversi orientamenti giurisprudenziali in materia di proporzionalità e sufficienza della retribuzione stabilita dai contratti collettivi. **Originalità:** L'indagine consente di evidenziare che i giudici, per formazione e ruolo istituzionale, sono di frequente tesi a sovrapporre le loro valutazioni a quelle delle organizzazioni sindacali sottoscriventi il contratto collettivo - frutto di un legittimo esercizio dell'autonomia privata - e dunque meno inclini a recepire gli esiti del confronto negoziale, soprattutto in materia salariale.

#### **The Wage Issue as discussed in Case law and Industrial Relations: An Examination of the Collective Agreement in Security and Surveillance Service Companies**

**Objectives:** This paper examines the rulings handed down by many courts in Italy, according to which the collective agreement governing security and surveillance services fails to ensure the wage levels established in Article 36 of the Constitution, particularly for the roles of doorkeeper and caretaker. **Methodology:** The investigation is mainly conducted through case law analysis. Therefore, different interpretations and shortcomings are considered. **Results:** Case law has not fully understood why trade unions decided to enter into a collective agreement with low wage levels, affecting the ultimate purpose of this accord, which was intended to govern a sector affected by high rates of irregular work. But also, the trade unions are responsible for the judicial intervention on this CCNL, because they haven't adjusted the wage levels in the last ten years. **Limits and implications:** The analysis of the resulting litigation does not cover the different interpretations on the remuneration established by collective agreements. **Originality:** This paper highlights that courts are frequently inclined to rule in favour of the trade unions signing the collective agreement – which is the result of exercising private autonomy – rather than considering negotiations, especially in wage matters.