

Obblighi normativi e contrattuali

# Potere di disposizione e Ccnl: limite della scelta negoziale

Vitantonio Lippolis - INL, Direzione Centrale per la tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro

Il Tar Lombardia, con la **sentenza 4 settembre 2023, n. 2046** (1), a fronte del ricorso presentato da una società cooperativa, ha annullato il provvedimento di disposizione emanato dal personale ispettivo dell'Inl in quanto il **Ccnl da applicare ai propri dipendenti** - in assenza di un salario minimo previsto (e imposto) per legge - rientra nella **scelta discrezionale del datore di lavoro** e l'Ispettorato del Lavoro non può, pertanto, imporre un altro contratto collettivo migliorativo sotto il profilo retributivo.

## Disposizioni del personale ispettivo: competenza e ambito d'applicazione

Il potere di disposizione consiste nella **facoltà** attribuita al personale dell'**Ispettorato Nazionale del Lavoro** di adottare, a carico del datore di lavoro ispezionato, un **provvedimento di disposizione immediatamente esecutivo** reso obbligatorio in forma generica dalla legge ma i cui contenuti vengono declinati, di volta in volta, in modo specifico.

In pratica si tratta di un provvedimento, elaborato in forma scritta dal personale ispettivo, col

quale si "ordina" al datore di lavoro di **eliminare le irregolarità accertate** entro un certo lasso temporale (di solito trenta giorni, fatte salve eventuali necessità ampliative da valutare di volta in volta in ragione della natura della violazione accertata) pena l'applicazione, in caso di inottemperanza, di una sanzione.

Allo scopo di rendere più efficace il provvedimento, il Legislatore ha riscritto completamente l'**art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004** estendendone il possibile impiego a tutti i casi in cui le irregolarità in materia di lavoro e legislazione sociale non comportino già l'applicazione di una sanzione amministrativa o penale. (2)

Di fatto, col "nuovo" provvedimento di disposizione, da un lato è stata semplificata l'attività di controllo, dall'altro si è resa più agevole la regolarizzazione da parte dei datori di lavoro delle inosservanze in materia di lavoro e legislazione sociale, con conseguente apprezzabile incremento della tutela sostanziale a favore dei lavoratori. L'Inl, con la circolare n. 5/2020, ha fornito le indicazioni operative per il **corretto utilizzo** del **potere di disposizione** come modificato.

Potere di disposizione: indicazioni operative dell'Inl	
<b>Campo di applicazione del provvedimento e raccordo sistematico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>in tutti i casi in cui viene rilevata un'irregolarità in materia di lavoro e legislazione sociale che non sia già soggetta a sanzione penale o amministrativa (<b>art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 124/2004</b> e smi)</li> <li>qualora venga accertata una violazione in materia di «prevenzione infortuni» nonché «per l'applicazione di norme obbligatorie per cui sia attribuito all'Ispettorato dalle singole leggi un apprezzamento discrezionale (<b>art. 10, comma 1, D.P.R. n. 520/1955</b>)</li> </ul>
<b>Motivazione</b>	trattandosi a tutti gli effetti di un atto amministrativo, è fondamentale che, nella motivazione di questo provvedimento, venga sempre dettagliatamente <b>specificata la fonte</b> (legale o contrattuale) che fa sorgere l'obbligo di ottemperanza a carico del datore di lavoro destinatario
<b>Conseguenze in caso di inottemperanza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>mancata ottemperanza alla disposizione <i>ex art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004</i> è soggetta alla sanzione amministrativa da 500 a 3.000 euro (violazione non diffidabile <i>ex art. 13, D.Lgs. n. 124/2004</i>);</li> </ul>

(1) Tar Lombardia, Milano, sez. IV, sent., 4 settembre 2023, n. 2046, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(2) L'art. 14 è stato sostituito dall'art. 12-bis, comma 3, *lett.*

b), D.L. 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120. Le nuove disposizioni sono in vigore dal 15 settembre 2020.

# Approfondimenti

Potere di disposizione: indicazioni operative dell'Inl	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mancata ottemperanza alla disposizione <b>ex art. 10, comma 1, D.P.R. n. 520/1955</b> continua ad essere punita dall'art. 11 del D.P.R. n. 520/1955:</li> <li>- sanzione amministrativa da 515 a 2.580 euro (importi così quintuplicati <b>ex art. 1, comma 1177, legge n. 296/2006</b>);</li> <li>- arresto fino ad un mese o ammenda fino a 413 euro, se l'inosservanza riguarda disposizioni impartite dagli Ispettori del Lavoro in materia di sicurezza o igiene del lavoro</li> </ul>
<b>Ricorso amministrativo</b>	<p>per entrambe le fattispecie è ammesso ricorso, entro 15 giorni, <b>al Direttore dell'Inl</b> nel cui ambito è stato adottato il provvedimento.</p> <p>Il Direttore decide entro i successivi 15 giorni.</p> <p>Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto.</p> <p>Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione</p>
<b>Ricorso giurisdizionale</b>	<p>trattandosi di un provvedimento finalizzato ad impartire una disposizione esecutiva che incide su un interesse legittimo del destinatario, l'eventuale controversia viene attratta nella giurisdizione amministrativa del <b>Tar</b>.</p> <p>L'inottemperanza al provvedimento è presidiata da una specifica sanzione; conseguentemente vi è pure, a seconda dei casi, una giurisdizione di competenza del <b>giudice ordinario</b> (a fronte dell'emanazione dell'ordinanza di ingiunzione) o di quello <b>penale</b> (a seguito della comunicazione della notizia di reato)</p>

Com'è noto, in materia di vigilanza sui profili di salute e sicurezza sul lavoro, l'**art. 13 del D.Lgs. n. 81/2008** e smi (Tusl) determina una **competenza** ripartita fra vari Organi e, fra questi, *in primis* a favore delle **Asl/Regioni**. Conseguentemente, in tale ambito, qualora il **provvedimento di disposizione** venga emanato dagli Ispettori Asl ai sensi dell'art. 10 del D.P.R. n. 520/1955 o dell'art. 302-bis del Tusl, l'eventuale **ricorso** - ai sensi dell'art. 21, della legge n. 833/1978 - andrà presentato al Presidente della Giunta regionale di riferimento che, sentite le Organizzazioni sindacali, deciderà entro i quindici giorni successivi (anche in questo caso vige il principio del silenzio-rigetto).

## **Utilizzo legittimo: esemplificazioni**

L'Inl, al fine di indirizzare correttamente l'operato

del personale ispettivo, ha dapprima **i)** evidenziato, con la citata circolare n. 5/2020, come il **potere di disposizione** possa trovare applicazione in relazione al **mancato rispetto** tanto di **norme legali** quanto di disposizioni contenute nel **contratto collettivo** applicato, anche di fatto, dal datore di lavoro. Tuttavia, in quest'ultima ipotesi - fatte salve alcune limitate eccezioni - l'adozione del provvedimento di disposizione va circoscritto alle previsioni contenute nella parte economica e normativa del Ccnl (e non, di norma, anche di quella c.d. "obbligatoria"); successivamente **ii)** ha elaborato, con la nota n. 4539 del 15 dicembre 2020, il seguente **elenco** (non esaustivo) e meramente indicativo di **ipotesi applicative** del provvedimento in esame.

Disposizioni del personale ispettivo - Esemplificazioni
<b>Art. 39 D.L. n. 112/2008, conv. legge n. 133/2008:</b> omesse e infedeli registrazioni sul Lul che non determinano differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali (esempio specifico: mancato aggiornamento contatore ferie, permessi, Rol, banca ore, allattamento, omessa iscrizione sul Lul dell'utilizzatore/distaccatario del lavoratore somministrato/distaccato)
<b>Mancato pagamento delle indennità previste per i casi di fruizione di permessi</b> art. 33 legge n. 104/1992 e congedo straordinario <b>ex art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001</b>
<b>Fattispecie discriminatorie:</b> la disposizione può essere impartita nell'ambito delle discriminazioni poste in essere con riferimento alle ipotesi di cui all'art. 15, comma 1, lett. b) legge n. 300/1970 (discriminazioni di natura sindacale-politica-religiosa-razziale, ecc.) e non anche nell'ipotesi cui alla lett. a) del medesimo articolo in quanto già penalmente sanzionata dall'art. 38, comma 1, legge n. 300/1970
<b>Disposizione che impone di adottare un sistema di rilevazione delle presenze (v. Consiglio di Stato, sent. n. 5801/2015; Corte di Giustizia europea, sent. C-55/18 del 14 maggio 2019)</b> (*) anche al fine di indicare sul Lul la precisa collocazione degli orari di effettiva prestazione in modo da consentire al personale ispettivo la verifica del rispetto delle prescrizioni della normativa, anche contrattuale, in materia di orario di lavoro (v. TAR Veneto, ord. n. 585/2014, ord. n. 4226/2017, sent. n. 725/2017, sent. n. 347/2018, sent. n. 1341/2019)
<b>Disposizione utilizzata al fine di garantire la veridicità dei dati comunicati al CPI in tutte le fattispecie non assistite da sanzione</b> (semplice annullamento di una comunicazione, variazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, ecc.)
<b>Disposizione in ambito di lavoro a tempo parziale:</b> <b>a)</b> mancata individuazione nel relativo contratto di lavoro delle fasce orarie o dei turni di lavoro; <b>b)</b> mancato rispetto delle previsioni contrattuali circa la collocazione oraria delle prestazioni dei <i>part-timer</i> (il contratto ri-

# Approfondimenti

Disposizioni del personale ispettivo - Esemplificazioni
sulta formalmente ineccepibile, ma il datore varia in continuazione gli orari dei <i>part-timer</i> , al di là di quanto consentito dall'eventuale applicazione di clausole elastiche)
<b>Disposizione in ambito di lavoro intermittente:</b> mancato rispetto tempi di preavviso contrattuali
<b>Disposizioni in ambito cooperativistico:</b> <b>a)</b> regolamento di cooperativa contenente clausole contrarie al disposto di cui all'art. 3 della legge n. 142/2001 in tema di trattamento retributivo dei soci lavoratori (es. mancato riconoscimento dell'integrazione a carico della cooperativa per la malattia, maternità, ecc.); <b>b)</b> mancato deposito del regolamento delle società cooperative; <b>c)</b> mancata previsione nel regolamento del Ccnl cui riferirsi per il trattamento economico nel rispetto della previsione di cui agli artt. 3 e 6 legge n. 142/2001, nel caso di applicazione di un Ccnl «non comparativamente più rappresentativo» alla luce della recente sentenza della Cass. civ., sez. lav., n. 4951/2019; <b>d)</b> mancato inserimento nel regolamento delle cooperative di previsioni in ordine all'integrazione conto ditta della malattia, maternità
<b>Mancato rispetto della rotazione dei lavoratori da porre in Cig o in Cig in deroga (**)</b>
<b>Violazione dei limiti legali relativi al trasferimento o al distacco del lavoratore</b> , rispettivamente previsti dall'art. 2103 c.c. e dall'art. 30, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, limitatamente alla finalità di evitare condotte discriminatorie, ritorsive o strumentali, senza intervenire su aspetti inerenti all'organizzazione aziendale
<b>Esclusione della disposizione in relazione alle disposizioni del contratto applicabile</b> (contratto comparativamente più rappresentativo) se non per la sola parte retributiva in relazione al settore cooperativo
Peraltro, ai sensi della circolare n. 9/2019 dell'Inl, sulla scorta anche dei chiarimenti già forniti dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale con interpelli n. 56/2008 e n. 18/2012 e nota prot. n. 10565 del 1° luglio 2015, si potrebbe disporre l' <b>applicazione del Contratto collettivo dell'Edilizia e dei connessi obblighi di iscrizione alla Cassa edile per le imprese che svolgano attività edile in via principale o prevalente</b>
<b>Disposizione su parte economica limitatamente alle ipotesi in cui siano coinvolti molti lavoratori</b> , atteso che la diffida resta lo strumento privilegiato di tutela patrimoniale
<b>In caso di disposizioni contrattuali che prevedano limiti al lavoro domenicale</b> (v. art. 153 Ccnl Commercio), la disposizione potrebbe stabilire che, nelle ipotesi di evidente squilibrio, le prestazioni di lavoro domenicale vengano equamente distribuite nel rispetto della previsione contrattuale sui carichi di lavoro
<b>Mancato versamento da parte del datore di lavoro delle quote di Tfr</b> maturate dal lavoratore che abbia aderito, ai sensi del D.Lgs. n. 252/2005, ai fondi di previdenza complementare
<b>Riduzione del periodo di apprendistato sulla base delle previsioni contrattuali</b>
<b>Permessi per lavoratori studenti</b> ex art. 10 della legge n. 300/1970
<b>Art. 5 legge n. 53/2000 (congedi per la formazione)</b> , previsti, e finalizzati al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro)
<b>Diritto del lavoratore a riposo, congedi o permessi in occasione di particolari eventi</b> (ad es. per motivi di studio, per matrimonio, per gravi motivi familiari, allattamento, operazioni elettorali, permessi ex legge n. 104/1992) contrattualmente previsti
<b>Mancata concessione alle lavoratrici madri del part-time post partum</b> , sebbene in presenza dei limiti percentuali di concessione fissati dal Ccnl (D.Lgs. n. 151/2001 e legge n. 53/2000)
<b>Art. 8 D.Lgs. n. 66/2003 (mancato rispetto dei tempi di pausa - minimo 10 minuti o secondo le modalità e la durata stabilito dai Contratti collettivi di lavoro - oltre il limite di 6 ore giornaliere)</b>
<b>Disposizione impartita con riferimento alla fruizione delle ferie "ad ore"</b> non consentita dalla legge o dalla contrattazione collettiva (riaccredito delle ferie concesse ad ore nel relativo contatore)
<b>Mancata formazione dell'apprendista</b> salvo il caso in cui ciò non comporti un obbligo per il personale ispettivo di procedere alla ri-qualificazione del rapporto di lavoro, ai sensi della circolare n. 5/2013 Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
<b>Omessa consegna del Cud</b> (ora CU)
<b>Conservazione rilevazioni presenze mensili del personale dipendente occupato per la durata di 5 anni dalla data dell'ultima registrazione</b> , con obbligo di custodia nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. n. 196/2003)
In caso di <b>violazione del diritto di precedenza</b> è possibile adottare il provvedimento di disposizione laddove il datore di lavoro non abbia richiamato il diritto di precedenza nella lettera di assunzione di un lavoratore con <b>contratto a termine</b> , in violazione dell'art. 24, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015
<b>Mancato assorbimento del personale già impiegato nell'appalto</b> nei casi di cambio appalto in applicazione di clausola sociale o obbligo di legge
<b>Disposizioni in materia di smart working emergenziale</b> nelle ipotesi di cui all'art. 21-bis e ter D.L. n. 104/2020 convertito in legge n. 126/2020
<b>Trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato</b> per assenza di causali o per mancato rispetto del numero di proroghe o del periodo di <i>stop and go</i> e registrazioni sul Lul. Si ritiene possibile disporre la modifica della lettera di assunzione

# Approfondimenti

Disposizioni del personale ispettivo - Esemplificazioni
(art. 1, comma 1, lett. c) D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152) e la corretta elaborazione del Lul a far data dalla trasformazione (art. 10, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 81/2015) qualora non siano applicabili sanzioni in ragione della insussistenza di effetti retributivi, previdenziali o fiscali legati alla errata elaborazione
<b>Art. 8, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015</b> trasformazione del rapporto da <i>full-time</i> in <i>part-time</i> per lavoratori affetti da patologie oncologiche
<b>Art. 10, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 trasformazione del contratto part-time</b> nelle ipotesi in cui nel contratto individuale non sia stata indicata la durata della prestazione, circostanza che può portare alla trasformazione in tempo pieno
<b>Trasformazione da part-time in full-time</b> nell'ipotesi di superamento della percentuale fissata dal Ccnl
<b>Assegnazione formale a mansioni superiori</b> , in conseguenza della quale il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva
<b>Adibizione formale del lavoratore a mansioni inferiori</b> , al di fuori delle ipotesi derogatorie previste dall'art. 2103 c.c.
<b>Art. 47, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015</b> , prima di procedere alla riqualificazione di un contratto di apprendistato per carenze formative
<b>Allontanamento dei lavoratori in "nero" presenti sul luogo di lavoro</b> al fine di prevenire infortuni (***)
(*) Corte di giustizia Ue, causa C-55/18, sent. - per garantire il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori ai riposi periodici (giornaliero e settimanale), gli Stati membri sono obbligati a dotarsi di una legislazione che imponga ai datori di lavoro l'obbligo di istituire un sistema oggettivo di misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero. (**) Con riguardo al mancato rispetto della rotazione dei lavoratori in Cig o in Cig in deroga si fa presente che, differentemente dalla Cigs, in questi casi l'obbligo di rotazione sussiste soltanto se previsto nell'accordo sottoscritto fra il datore di lavoro e le Oo.Ss. (***). L'Inl per mezzo della circolare n. 3/2021 ha fatto presente che, quando sul luogo di lavoro il personale ispettivo riscontra la presenza di un lavoratore "in nero", occorre adottare un provvedimento di disposizione <i>ex art. 10, D.P.R. n. 520/1955</i> che preveda l'allontanamento del lavoratore sino al momento in cui il datore di lavoro non abbia provveduto a regolarizzarne la posizione, anche e soprattutto sotto il profilo della sicurezza (es. visita di idoneità alla mansione, formazione e informazione).

## Limiti ed esclusioni

L'Inl ha chiarito che l'**adozione del provvedimento dispositivo va esclusa**, fra l'altro, qualora si tratti di obblighi che trovano la loro fonte in via esclusiva in una **scelta negoziale delle parti** (es. contratto individuale di lavoro/lettera d'assunzione).

Ancorché ipotizzato nell'elenco sopra riportato (allegato alla citata nota n. 4539/2020), si nutre più di un **dubbio**, invece, in merito alla possibilità di adottare il provvedimento di che trattasi nel caso di **omessa o incompleta consegna** del CUD (oggi CU) **al lavoratore**. Tale obbligo del sostituto d'imposta, difatti, rientra nella diversa disciplina fiscale ed è sanzionabile, da parte dell'Agenzia delle Entrate, ai sensi dell'art. 11, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 471/1997.

Il Tar Friuli-Venezia Giulia, con la sentenza n. 155 del 18 maggio 2021 (3), ha affermato che

l'**inquadramento dei lavoratori in una categoria contrattuale diversa da quella asseritamente spettante**, in forza delle mansioni esercitate secondo il Ccnl applicabile, non rientra tra le irregolarità in materia di lavoro e legislazione sociale che possono essere contestate dall'Ispettorato nell'esercizio del potere di disposizione. A parere del Collegio difatti, diversamente opinando, si finirebbe per consentire all'Ispettorato di sindacare l'esercizio del potere direttivo del datore e di imporre, sotto la minaccia della sanzione pecuniaria, una determinata e permanente conformazione al rapporto di lavoro. Per tali ragioni, il Tribunale ha accolto il ricorso ed ha conseguentemente **annullato il verbale ispettivo**, in quanto viziato da **eccesso di potere**, per avere l'Amministrazione agito oltre i limiti previsti per il provvedimento dispositivo di cui all'art. 14 del D.Lgs. 124/2004.

Il Tar Lombardia, con la recente **sentenza 4 settembre 2023, n. 2046**, in accoglimento del ricorso presentato da un datore di lavoro, ha annullato un provvedimento di disposizione affermando che l'Ispettorato del Lavoro non può imporre al datore di lavoro di applicare, al posto del Ccnl dallo stesso prescelto, un altro contratto collettivo migliorativo sotto il profilo retributivo. Difatti, in assenza di un salario minimo previsto (e imposto) per legge, il Ccnl da applicare ai propri dipendenti rientra nella **scelta discrezionale del datore di lavoro** e, salvo il caso di contratti collettivi contenenti previsioni contrarie alla legge oppure riferibili a categorie del tutto disomogenee con quelle in cui opera l'impresa, tale **determinazione non è sindacabile nel merito in sede amministrativa o giurisdizionale**.

(3) Tar Friuli-V. Giulia, Trieste, sez. I, sent., 18 maggio 2021, n. 155, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

# Approfondimenti

La decisione trae origine da una verifica a seguito della quale il personale ispettivo dell'Ilti di Como-Lecco accertava che i dipendenti della società cooperativa ricorrente, ancorché puntualmente retribuiti sulla base del Ccnl «Vigilanza e servizi fiduciari», percepivano comunque un trattamento economico inferiore rispetto ai canoni di proporzionalità e sufficienza previsti dall'art. 36 della Costituzione. A fronte di tale ipotesi, gli Ispettori del Lavoro, oltre ai conseguenti recuperi contributivi, adottavano nei confronti del sodalizio un provvedimento di disposizione *ex art. 14, D.Lgs. n. 124/2004* contenente l'ordine di corrispondere, ai soci-lavoratori dipendenti, le differenze salariali (compreensive degli arretrati) rideterminate secondo le più congrue tabelle retributive del Ccnl Multiservizi.

Al riguardo, si evidenzia che la società ricorrente abitualmente svolgeva attività relative a servizi di «guardia non armata, portierato, custodia, reception, revisione e manutenzione delle relative attrezzature» e coerentemente applicava il Ccnl per i dipendenti da Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari sottoscritto dalle Associazioni sindacali maggiormente rappresentative anche dei lavoratori, accordo per di più adottato dalla generalità delle imprese del settore dei servizi fiduciari, sia per regolare i rapporti di lavoro col proprio personale, sia per strutturare le rispettive offerte in sede di gara per l'acquisizione in appalto dei servizi stessi.

Nel merito, il Tar meneghino, facendo esplicito riferimento all'**art. 7, comma 4, del D.L. n. 248/2007** (convertito in legge n. 31/2008) afferma che il trattamento complessivo minimo da garantire al dipendente è quello previsto dal **Ccnl comparativamente più rappresentativo del settore**, che funge dà parametro esterno di commisurazione della proporzionalità e della sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio-lavoratore ai sensi dell'art. 36 Cost. (cfr. Corte cost., sent. n. 51/2015).

In relazione all'attività svolta, pertanto, risulta legittima la scelta della ricorrente di applicare il Contratto collettivo «vigilanza e servizi fiduciari» ai propri soci-lavoratori ed il **Ccnl prescelto** appare **appropriato e idoneo** a garantire il trattamento economico proporzionato e sufficiente **ai sensi dell'art. 36 Cost.**

Sul tema della **congruità retributiva** rispetto ai canoni costituzionali e sulla conseguente, eventuale, applicazione di un contratto collettivo alternativo, va registrata una **posizione di segno diametralmente opposto** assunta dal **Tribunale di Catania**. (4) Difatti, proprio con riferimento al Ccnl «Vigilanza e servizi fiduciari», il Giudice etneo, con sentenza del 21 luglio 2023, ha asserto come, nonostante la retribuzione oraria di euro 4,607 lordi corrisposta ad un lavoratore inquadратo come uscire fosse conforme ai parametri minimi dettati dal suddetto Ccnl applicato al rapporto di lavoro, il compenso risultasse comunque notevolmente inferiore rispetto a quello previsto da altri contratti collettivi stipulati dai sindacati rappresentativi nel settore o di settori analoghi per le medesime mansioni. Conseguentemente, condividendo le tesi già sostenute da altri Tribunali di merito (5) e sulla base di alcune dettagliate valutazioni comparative, il Tribunale ha affermato che il Ccnl Vigilanza Privata - sezione Servizi Fiduciari prevede una retribuzione inidonea

a soddisfare i canoni fissati dall'art. 36 Cost. Conseguentemente, per definire la retribuzione adeguata da corrispondere al ricorrente, il Tribunale catanese ha individuato, come parametro di riferimento, un altro Ccnl (nel caso di specie quello per i dipendenti da Proprietari di fabbricati) che, per le mansioni svolte e per il livello di inquadramento attribuibile al lavoratore ricorrente, prevede una retribuzione oraria lorda pari a euro 7,04 ritenuta maggiormente congrua e ragionevole ai fini della determinazione della retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato dal ricorrente e sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa.

Viste le contrastanti pronunce giurisprudenziali e l'accesso dibattito politico in corso, la sensazione è che siamo ben lungi dal poter scrivere, su questo argomento, l'ultima parola in quanto, probabilmente, la discussione (ed il contenzioso) sul salario minimo e sulla relativa proporzionalità e sufficienza prevista dal dettato costituzionale si protrarrà ancora per diverso tempo.

(4) Trib. Catania, sez. lav., 21 luglio 2023, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(5) Trib. Milano 21 febbraio 2023; Trib. Torino 9 agosto 2019, n. 1128; Corte d'Appello Milano, sez. lav., 9 settembre

2022, n. 626, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer; Corte d'Appello Milano, sez. lav., 26 29 giugno 2022, n. 579, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.