

L'imprenditore sceglie il contratto di lavoro

MARCO PROIETTI*

02159

02159

Salario minimo: confermata la libertà negoziale delle parti nella scelta del c.c.n.l. da applicare in azienda. Con la sentenza del 4 settembre scorso il TAR Lombardia è intervenuto sulla dibattuta questione attinente la corretta applicazione del contratto collettivo da parte dell'azienda, confermando che il c.c.n.l. applicato dall'imprenditore ai propri dipendenti rientra nella propria scelta discrezionale, salvo (ovviamente) il caso di contratti collettivi contenenti previsioni contrarie alla legge oppure riferibili a categorie del tutto disomogenee con quelle in cui opera l'impresa: al di fuori di tali casi la scelta non è sindacabile nel merito in sede giurisdizionale, né può intervenire l'Ispettorato del lavoro.

La questione ha riguardato quale fosse il contratto collettivo applicabile da parte di una cooperativa che fornisce servizi fiduciari. A seguito dell'intervento dell'Ispettorato del lavoro, infatti, la cooperativa era stata diffidata al pagamento a tutti i soci-lavoratori dipendenti delle differenze retributive calcolate sulla base del c.c.n.l. Multiservizi al posto di quello applicato dall'azienda, ovvero Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari: la ragione del provvedimento dell'ITL era collegato al riconoscimento di una retribuzione migliorativa da parte del Multiservizi.

Il TAR ha bocciato tale scelta.

Il datore di lavoro, nell'ambito di una più ampia libertà negoziale, e comunque all'interno dei confini di coerenza con il proprio settore merceologico, non è obbligato ad applicare il c.c.n.l. con la retribuzione più alta e può liberamente scegliere quale contratto applicare, fatta salvo la nullità delle disposizioni contra legem. Nello specifico, i giudici amministrativi hanno ricordato che, secondo la legge, il trattamento complessivo minimo da

garantire al socio-lavoratore è quello previsto dal c.c.n.l. comparativamente più rappresentativo del settore.

Seguendo questo schema logico, infatti, si può impedire l'applicazione dei contratti collettivi sottoscritti da sigle sindacali minoritarie, prive di una vera rappresentatività, e non in grado di tutelare la popolazione aziendale; nel caso portato all'attenzione del TAR, il lavoratore svolgeva servizi di "guardia non armata, portierato, custodia, reception, revisione e manutenzione delle relative attrezzature" e gli era stato applicato il c.c.n.l. Vigilanza Privata che risulta essere "appropriato rispetto all'attività svolta da parte della cooperativa" in ragione del settore in cui la stessa cooperativa opera.

Il contratto Multiservizi, seppur con una retribuzione migliorativa, si riferisce, invece, ad imprese che svolgono anche altre attività, tra cui pulizia, logistica e servizi integrati.

Per altro verso, in entrambi i casi si tratta di contratti sottoscritti da sindacati di settore maggiormente rappresentativi, dunque incontestabile circa la portata nel settore.

In sintesi, non è possibile imporre l'applicazione di un contratto collettivo che non attiene al settore merceologico in cui opera l'impresa, anche quando lo stesso prevede una retribuzione migliorativa, e l'applicazione è lasciata alla scelta discrezionale del datore di lavoro.

* avvocato, Foro di Roma

— © Riproduzione riservata — ■

