

Il salario minimo costituzionale e l'ambito del sindacato del giudice

Prof. Valerio Speciale

Università «G. D'Annunzio» di Chieti - Pescara

La giurisprudenza della Cassazione dell'ottobre 2023

- Il tema affidato a me e alla Dott.ssa Paliaga implica l'analisi delle sei sentenze della Cassazione emesse nell'ottobre 2023, che indubbiamente, anche se legate a precedenti orientamenti della Suprema Corte che avevano già individuato alcuni principi utili in materia, hanno costituito una indiscutibile «svolta» sulla funzione della giurisprudenza nella determinazione del salario sufficiente ai sensi dell'art. 36 della Costituzione.
- Questo orientamento, come è stato già messo in evidenza ieri, è nato dalla vicenda del CCNL per i servizi fiduciari, pone delicate questioni interpretative e amplia in modo considerevole il ruolo e la discrezionalità del giudice
- Abbiamo deciso di dividere le nostre relazioni in tre parti: a) le questioni generali poste dalle sentenze; b) i problemi concreti nella individuazione del salario sufficiente; c) le conclusioni

Alcuni dei fattori che hanno determinato questo nuovo indirizzo interpretativo

- Moltiplicazione dei contratti collettivi stipulati anche da sindacati non comparativamente rappresentativi e *dumping* salariale
- Dalla metà degli anni 90 e soprattutto nel nuovo secolo, diffusioni di leggi che rinviano ai contratti collettivi per la determinazione della retribuzione e che utilizzano formulazioni diverse sia in rapporto alla remunerazione, sia in relazione ai contratti collettivi a cui si fa riferimento (leggi sul minimale contributivo; sulle cooperative; sul distacco transfrontaliero; sul terzo settore; sul trasporto aereo; sugli appalti pubblici)
- La Direttiva europea 2022/2041 sui salari minimi che introduce rilevanti elementi di regolazione e parametri per l'individuazione delle retribuzioni
- La giurisprudenza costituzionale sul salario dei soci lavoratori delle cooperative (sentenza n. 51/2015)
- La stipulazione da parte di sindacati comparativamente rappresentativi di ccnl con minimi salariali molto bassi (vigilanza privata e servizi fiduciari) e diffusione di appalti che prevedono l'utilizzazione (specie delle cooperative sociali) con minimi retributivi esigui

L'orientamento della Cassazione rispetto ai fattori indicati

- Alcuni tra quelli descritti sono indicati anche dalla Cassazione come elementi innovativi che sollecitano la necessità di una revisione e adeguamento dell'orientamento giurisprudenziale tradizionale
- I casi analizzati dalla giurisprudenza della Corte Suprema si riferiscono a contratti collettivi (particolarmente quello per i servizi fiduciari), con retribuzioni molto basse:
 - 930 euro lordi mensili, con una soglia di povertà Istat di euro 834,66 mensili
 - 863 euro netti al mese
 - Possiamo sicuramente parlare, in questi casi, di «lavoro povero»
- Dopo queste sentenze della Cassazione, le parti sociali del ccnl servizi fiduciari si sono immediatamente incontrate e hanno significativamente innalzato i minimi salariali in precedenza previsti

Parte prima

I principi generali delineati dalla Cassazione

- La Corte Suprema, con motivazioni pressoché identiche ripetute nelle sei sentenze, delinea una serie di principi generali in tema di salario sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost.
- Inoltre si definiscono anche dei criteri attraverso i quali il Giudice può arrivare a determinare la retribuzione sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost.
- Mi soffermerò, in primo luogo, sui principi generali definiti dalla Cassazione

Primo principio: art. 36 Cost. e controllo della sufficienza della retribuzione definita da un ccnl

- L'art. 36 Cost., che è norma direttamente applicabile nei rapporti privati (come tutta la Costituzione, ormai, peraltro), consente al giudice di sindacare il contenuto di un contratto collettivo per verificare se esso corrisponda ai parametri di sufficienza previsti dalla disposizione
- Mi sembra un principio del tutto condivisibile in considerazione del fatto che anche la contrattazione collettiva è ovviamente subordinata alla Costituzione
- D'altra parte, il ccnl è un parametro da utilizzare per valutare se la retribuzione è sufficiente e introduce una presunzione semplice di conformità del salario del contratto alla disposizione costituzionale. Se il ccnl non garantisce una remunerazione che rispecchi il contenuto della disposizione costituzionale, il giudice, in coerenza con l'art. 36 Cost., può dichiarare la nullità della retribuzione utilizzata per contrasto con norma imperativa e applicarne una diversa, alla luce di parametri desumibili dall'ordinamento giuridico
- La novità è rilevante. Il ccnl era lo strumento di attuazione dell'art. 36 Cost., salva la possibilità per il Giudice di discostarsene adeguando il suo contenuto al caso concreto. Oggi il ccnl svolge ancora una funzione determinante nella individuazione della retribuzione sufficiente, ma è un parametro «più debole» rispetto al passato. Il Giudice può dichiarare la retribuzione non sufficiente anche se essa è quella definita da un ccnl e nonostante sia sottoscritto da un sindacato comparativamente più rappresentativo a livello nazionale

Secondo principio: il giudice può verificare la sufficienza della retribuzione di un contratto collettivo anche in caso di rinvio della legge

- La gerarchia delle fonti comporta che, anche quando sia la legge a rinviare al contratto collettivo la determinazione del salario, il giudice possa sempre verificare se contratto collettivo sia coerente con i parametri previsti dall'articolo 36 Cost. di cui deve garantire l'attuazione.
- Legge e contratto collettivo sono infatti entrambi subordinati alla Costituzione.
- Questa affermazione è tra l'altro molto importante anche relazione all'eventuale emanazione, a livello nazionale, di una legge sul salario minimo. Questa normativa, infatti, sia se definisse in sé dei criteri di individuazione del salario sufficiente, sia se rinviasse alla contrattazione collettiva sarebbe sempre censurabile dal giudice qualora il risultato applicativo della legge non fosse coerente con quanto previsto dalla nostra legge fondamentale
- In questo caso, secondo la Corte, il Giudice dovrebbe adottare interpretazione costituzionalmente orientata. Critica: in realtà: nullità per contrasto con norma imperativa

Terzo principio: l'utilizzazione del contratto collettivo come parametro esterno per la determinazione della retribuzione sufficiente non estende *erga omnes* l'efficacia soggettiva del ccnl

- Il riferimento esterno alla contrattazione collettiva come parametro della retribuzione costituzionalmente sufficiente non determina alcuna estensione della efficacia *erga omnes* della contrattazione collettiva in contrasto con quanto previsto dall'articolo 39 della Costituzione.
- In questo caso la Cassazione riprende le argomentazioni espresse dalla Corte costituzionale con la sentenza 51 del 2015. In effetti, utilizzare un contratto collettivo come parametro non significa estendere la sua efficacia a soggetti diversi da quelli stipulanti, ma solo assumere il suo contenuto come criterio di valutazione di una remunerazione che corrisponda al minimo costituzionale della retribuzione.
- Nessun problema, quindi, di costituzionalità in relazione a tale profilo

Terzo principio: segue: l'utilizzazione del contratto collettivo come parametro esterno per la determinazione della retribuzione sufficiente non lede la libertà sindacale del datore di lavoro

- In effetti, se il datore di lavoro sceglie di applicare un contratto collettivo senza essere iscritto ad alcun sindacato che lo ha stipulato non è in gioco la libertà sindacale, perché la scelta prescinde dalla iscrizione e dalla selezione del soggetto sindacale stipulante che è garantita dal primo comma dell'art. 39 Cost.
- La questione è diversa se il datore di lavoro applica un contratto collettivo per effetto di tale iscrizione. Tuttavia, in questo caso, non è in discussione la sua libertà di scelta di un sindacato rispetto ad un altro e la selezione di un determinato contratto collettivo da applicare. Tale opzione è pienamente garantita. Ciò che viene contestato è l'adeguatezza della retribuzione prevista dal contratto collettivo rispetto a quanto previsto dall'art. 36 Cost. Si tratta di un profilo che attiene al diritto fondamentale del lavoratore alla retribuzione sufficiente, in base al quale viene censurato il contenuto del contratto collettivo e non la libertà del singolo di aderire o meno ad una associazione sindacale che lo ha stipulato e di applicare un determinato ccnl.

Quarto principio: ruolo della contrattazione collettiva nella determinazione del salario sufficiente

- Pur in mancanza di una riserva normativa a favore della contrattazione collettiva, quest'ultima è la massima autorità salariale (a cui il giudice deve avvicinarsi «*con grande prudenza e rispetto, attesa la naturale attitudine degli agenti collettivi alla gestione della materia salariale, un principio garantito dalla Costituzione e anche dalla Convenzione Europea dei diritti dell'uomo*» (Cass. 27711/2023, punto 37 Motivi della decisione).
- Per tale ragione il Giudice, in via preliminare, deve fare riferimento al ccnl di categoria dal quale può però discostarsi, anche d'ufficio e con adeguata motivazione, quando non sia rispettato il criterio della proporzionalità e della sufficienza (anche nel caso di rinvio della legge ad un contratto collettivo)
- Quando il ccnl utilizzato non rispecchia il criterio della sufficienza il giudice può servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo stabilito da altri contratti collettivi di settore affini o per mansioni analoghe.
- La Cassazione, dunque, continua ad attribuire alla contrattazione collettiva il valore di fonte privilegiata per la determinazione del salario, anche se, come vedremo, non più esclusiva
- Il parametro di riferimento può essere esteso anche a prescindere dal settore economico con riferimento alle mansioni analoghe. Tornerò su tale aspetto
- In relazione al ccnl servizi fiduciari, la Cassazione, nel valutarne la inadeguatezza, ha utilizzato, come parametro, il ccnl Multiservizi, il ccnl terziario o dei dipendenti di proprietari di fabbricati (Cass. n. 28321/2023)

Quarto principio: segue: il ruolo dei ccnl stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi a livello nazionale

- La Corte poi ribadisce la precedente giurisprudenza: i contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi non sono vincolanti per definire il parametro della sufficienza. Una considerazione che trova conferma nel riferimento proprio al Ccnl servizi fiduciari che è stato stipulato da sindacati con le caratteristiche di rappresentatività sopra indicate ed è considerato del tutto inadeguato a garantire una remunerazione sufficiente.
- Critica: è possibile che il ccnl stipulato da sindacati comparativamente più rappresentativi a livello nazionale non sia adeguato ai sensi dell'art. 36 Cost. e possa quindi essere censurato. Tuttavia, nel nostro ordinamento, i ccnl stipulati da questi soggetti sindacali sono quelli privilegiati dalla legge in molteplici situazioni per definire il trattamento economico e normativo. Dunque i contratti collettivi sottoscritti da questi sindacati dovrebbero essere quelli da prendere principalmente in considerazione rispetto ai ccnl non firmati da OO.SS. con queste caratteristiche
- Ovviamente questo problema non si pone quando è la legge stessa a rinviare ai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi a livello nazionale. I soggetti sindacali sono in questo caso selezionati. Rimane solo il problema della sufficienza della retribuzione definita da quel ccnl. Tornerò su tale aspetto

Quinto principio: la possibilità per il Giudice di utilizzare indicatori economici e statistici per stabilire la retribuzione sufficiente

- Nella opera di verifica della retribuzione minima adeguata ex art. 36 Cost., il giudice, nell'ambito dei propri poteri ex art. 2099 c.c., comma 2, può fare altresì riferimento, all'occorrenza, ad indicatori economici e statistici, anche secondo quanto suggerito dalla Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022 (Cass. n. 27711/2023, punto 3 del principio di diritto). Questi indicatori saranno esaminati in seguito
- Da questo punto di vista non mi sembra che la Cassazione introduca una gerarchia tra tutti questi mezzi di determinazione della retribuzione sufficiente. Nel senso che il contratto collettivo di un settore affine o che contiene mansioni analoghe non è uno strumento che deve essere utilizzato in via prioritaria, con ricorso agli indici statistici ed economici solo in via sussidiaria.
- Critica. Il carattere privilegiato del contratto collettivo quale autorità salariale è previsto dalla Costituzione e dalle fonti europee. Da questo punto di vista la Direttiva UE 2022/2041 esprime ancora una volta la netta preferenza del contratto collettivo quale fonte fondamentale della materia, tanto da escludere la necessità di implementare la normativa europea nei sistemi giuridici nazionali che hanno contratti con un livello di copertura dei lavoratori pari all'80%. I ccnl dei settori affini o in relazione a mansioni analoghe dovrebbero quindi costituire il primo parametro di riferimento quando il contratto collettivo applicato non rispecchi il criterio della sufficienza previsto dall'art. 36 Cost. Questa è la mia opinione, che illustrerò meglio in seguito

Sesto principio: la distinzione tra retribuzione proporzionata e sufficiente

- La Cassazione distingue tra la retribuzione «proporzionata», che garantisce ai lavoratori *«una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla qualità e quantità dell'attività prestata»*, rispetto alla retribuzione «sufficiente», che dà diritto ad *«una retribuzione non inferiore agli standard minimi necessari per vivere una vita a misura d'uomo»* e che non sia inferiore ad un *«livello minimo, ritenuto, in un determinato momento storico e nelle concrete condizioni di vita esistenti, necessario ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa»* (Cass. n. 27711/2023, punto 11 dei Motivi della decisione)
- Il giudice non può sottrarsi a nessuna delle due valutazioni, che seppure integrate, costituiscono le direttrici sulla cui base deve determinare la retribuzione minima secondo la Costituzione (Cass. n. 27711/2023, punto 11 dei Motivi della decisione)

Sesto principio: segue: la valutazione del giudice è incentrata sulla retribuzione sufficiente

- In realtà tutto il ragionamento della Cassazione si sviluppa in relazione alla retribuzione sufficiente e non incide sul profilo della proporzionalità
- Il contenzioso, d'altra parte, non si sviluppa in correlazione con la proporzionalità, ma in rapporto alla sufficienza con richiesta di applicazione del «minimo costituzionale» e senza chiedere al giudice di verificare se la retribuzione del contratto collettivo sia proporzionata alla qualità e quantità del lavoro svolto
- Tra l'altro anche le parti sociali si sono adeguate a questo criterio con la distinzione tra TEM (Trattamento economico minimo) e TEC (Trattamento economico complessivo), come vedremo

Settimo principio: l'onere della prova a carico del lavoratore e i poteri d'ufficio del Giudice

- Il lavoratore che attivi il giudizio, deve:
 - a) fornire la prova delle prestazioni lavorative in concreto effettuate e della retribuzione percepita;
 - b) allegare criteri di raffronto che consentano di determinare la retribuzione sufficiente (contratti collettivi di settori affini o con mansioni analoghe: indicatori economici e statistici, anche di derivazione europea). In caso contrario deve «*presumersi adeguata e sufficiente la retribuzione corrisposta nella misura prevista*» dal contratto collettivo del settore (Cass. n. 27711/20123, punto 17 dei Motivi della decisione)
- Spetta al Giudice verificare, ai sensi dell'art. 36 Cost. la sufficienza della retribuzione, anche d'ufficio e tramite consulenza tecnica d'ufficio (Cass. n. 27711/20123, punto 23.1, lettera a), dei Motivi della decisione)

Parte seconda

La concreta determinazione da parte del Giudice della retribuzione sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost.

- Dopo avere delineato i principi generali enucleati dalla Cassazione, occorre analizzare come individuare concretamente la retribuzione sufficiente utilizzando i vari parametri descritti dalla Corte Suprema.
- Si tratta, come vedremo, di un procedimento non semplice e che può anche comportare esiti molto diversi

I parametri per determinare la retribuzione sufficiente: il salario netto e non quello lordo

- La Cassazione specifica che, per valutare la sufficienza della retribuzione, non può essere preso a riferimento il salario lordo, in quanto non è una somma interamente spendibile dal lavoratore (Cass. 27711/2023, punto 14 dei Motivi della decisione)
- Si tratta di un'affermazione condivisibile ma che si pone in contrasto con tutto l'orientamento giurisprudenziale che rileva come le differenze retributive da liquidare al lavoratore debbono essere calcolate al lordo e non al netto della contribuzione e dell'Irpef.
- Il che costituisce un primo elemento di complicazione e impone al magistrato di verificare quale sia la retribuzione netta riducendo l'ammontare dei contributi e dell'imposta (utilizzando, se necessario, una consulenza tecnica d'ufficio)
- Una volta accertato il valore netto del salario corrisposto e ponendolo a confronto con quello netto preso a riferimento come parametro, il giudice potrebbe sempre attribuire al lavoratore le differenze retributive calcolate al lordo secondo l'orientamento tradizionale. O potrebbe, invece, condannare al pagamento delle somme nette calcolate tramite ctu

La determinazione della retribuzione da parte del Giudice: utilizzazione di parametri «negativi» che sono indice di «non sufficienza» e di parametri «positivi» per la individuazione della retribuzione minima costituzionale

- Nella determinazione della retribuzione sufficiente il Giudice, fermi gli oneri di allegazione e prova che spettano alle parti, deve compiere una duplice operazione
- In primo luogo deve verificare che la retribuzione netta percepita dal lavoratore, sia in assenza di un contratto collettivo, sia in applicazione di un ccnl (anche sottoscritto da sindacati comparativamente più rappresentativi), non sia eguale a quella prevista da varie forme di sostegno al reddito che sono regolate dalla legislazione vigente o da altri indici economici o statistici (Naspi, cig, pensione di inabilità, reddito di cittadinanza, indice di povertà assoluta). Ho definito questi elementi di comparazione come «parametri negativi»
- Se la retribuzione netta percepita è uguale a quella erogata in base ai vari istituti descritti, vi è una presunzione assoluta di insufficienza ai sensi dell'art. 36 Cost. E questa presunzione opera anche quando la retribuzione superi di poco la soglia prevista da tali istituti (ad es. Cass. n. 27769/2023 censura la sentenza di appello che, a fronte di un indice di povertà Istat mensile di euro 834,66 mensili, aveva ritenuto sufficiente una remunerazione di euro 930 lordi mensili)
- A questo punto, verificata la non conformità della remunerazione all'art. 36 Cost. in base a tali istituti, il Giudice deve effettuare la seconda operazione, consistente nella «*determinazione del quantum del salario costituzionale (part construens)*» (Cass. n. 27711/2023, punto 15 dei Motivi della decisione), che può essere effettuata utilizzando parametri diversi che analizzeremo

La determinazione della retribuzione da parte del Giudice: i parametri «negativi» di «non sufficienza»

- La Cassazione critica la giurisprudenza di merito che ha utilizzato come parametri di riferimento l'importo della **Naspi** o della **CIG**, la soglia di **reddito per l'accesso alla pensione di inabilità** e l'importo del **reddito di cittadinanza**. Sono tutte forme di sostegno al reddito che garantiscono la disponibilità di somme minime utili a garantire al percettore una mera sopravvivenza ma non idonei a sostenere il giudizio di sufficienza e proporzionalità della retribuzione nei termini prima indicati (Cass. n. 27711/2023, punto 23.2, terzo periodo, dei Motivi della decisione)
- Si tratta di una affermazione assolutamente condivisibile proprio perché con la retribuzione sufficiente siamo oltre il limite della sopravvivenza (visto che si parla della garanzia di una vita libera e dignitosa).
- La Cassazione fa ancora riferimento anche alla retribuzione proporzionale. Qui è sufficiente rinviare a quanto ho già detto

Segue: la determinazione della retribuzione da parte del Giudice: i parametri «negativi» di «non sufficienza»: l'indice di povertà dell'Istat

- La Cassazione ci dice anche che anche il valore soglia di povertà assoluta individuato dall'Istat in base ad un paniere di beni e servizi essenziali per il sostentamento vitale differenziati in ragione dell'età, dell'area geografica di residenza del singolo e dei componenti della famiglia non può essere utilizzato come strumento di individuazione del salario sufficiente. Questo perché la retribuzione non deve essere tale da garantire la fuoriuscita dalla povertà ma deve assicurare al lavoratore una vita dignitosa in coerenza con quanto previsto dal Considerando 28 della Direttiva 2022/2041 del 19 ottobre 2022. Questa disposizione, infatti, prevede che il salario minimo, oltre a soddisfare le necessità materiali quali cibo, vestiario e alloggio, deve essere tale da garantire anche la partecipazione alle attività culturali, educative e sociali (Cass. n. 27711/2023, punto 13 della Motivazione della decisione)
- Va ricordato che la soglia di povertà assoluta individuata dall'Istat prevede il riferimento a tre componenti (abitativa, alimentare e residuale). Ed in quella residuale prevede anche “*spese per l'arredamento e la manutenzione (minimi) dell'abitazione, il potersi vestire, comunicare, informarsi, muoversi sul territorio, istruirsi e mantenersi in buona salute*”.
- Come si vede, dunque, questo indice di povertà fa riferimento anche a beni diversi da quelli di mera sussistenza. Tuttavia, li considera in via residuale e questo deve essere preso in considerazione, visto che l'articolo 36 della Costituzione, al contrario, soprattutto con il suo riferimento ad una vita dignitosa, attribuisce valore particolare anche a fattori non strettamente connessi alla sola sopravvivenza.

I parametri «positivi» per la individuazione della retribuzione minima costituzionale: il principale è il contratto collettivo

- Come si è visto, il Giudice, al fine di valutare se la retribuzione è sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost., deve preliminarmente fare riferimento al ccnl di categoria applicato dal datore di lavoro o applicabile. Se, tuttavia, come è accaduto per i servizi fiduciari, tale ccnl non prevede retribuzioni coerenti con la disposizione costituzionale, il Giudice deve utilizzare parametri diversi per individuare la sufficienza della remunerazione
- Si è già rilevato che la Cassazione non sembra introdurre una gerarchia tra i vari parametri esterni da utilizzare per individuare la retribuzione sufficiente (contratti collettivi di settori affini o con mansioni analoghe; indicatori economici e statici nazionali e europei)
- Tuttavia, la Corte enfatizza in modo particolare il ruolo di autorità salariale della contrattazione collettiva, che è ulteriormente ribadito dalla Direttiva UE 2022/2041. Inoltre, nel nostro ordinamento, i ccnl stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi a livello nazionale sono quelli privilegiati dalla legge in molteplici situazioni per definire il trattamento economico e normativo.

I parametri «positivi» per la individuazione della retribuzione minima costituzionale: il principale è il contratto collettivo

- Ritengo dunque che gli elementi descritti consentano di affermare che il primo elemento di raffronto che il giudice deve prendere in considerazione è quello del trattamento retributivo stabilito dai contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe.
- Soltanto quando, utilizzando i «parametri negativi» prima descritti, la retribuzione dei contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe non raggiunga i requisiti della sufficienza, si dovrà fare ricorso agli indicatori economici e statistici nazionali ed europei. A mio giudizio, di fatto, si reintroduce una gerarchia che rende il contratto collettivo come la fonte privilegiata di parametrizzazione della retribuzione sufficiente

Segue: quale contratto collettivo va utilizzato come parametro? Il riferimento alla ccnl di settori affini o alle mansioni

- Il riferimento ai settori affini è comprensibile se si tiene conto che i contratti collettivi modulano le retribuzioni in rapporto alle caratteristiche specifiche del settore produttivo di riferimento, in relazione ai costi di produzione, alle caratteristiche del mercato e così via. Questo spiega le notevoli differenze che possono sussistere tra un ccnl e un altro, con particolare riferimento alle distinzioni tra settori industriali e quelli dei servizi.
- Per questa ragione il Giudice dovrebbe cercare, in primo luogo, di selezionare un contratto collettivo che si avvicini alle caratteristiche produttive del settore economico in cui opera l'impresa rispetto alla quale si chiede la determinazione del salario sufficiente.
- Ad esempio, ha operato in questo modo una delle sei sentenze già esaminate. Infatti Cass. n. 28321/2023 utilizza, quali termini di raffronto, il ccnl Multiservizi, quello del Terziario o quello dei dipendenti dei proprietari di fabbricati
- Soltanto quando il riferimento al ccnl del settore affine non è soddisfacente, il Giudice potrà estendere il giudizio anche ai ccnl dei settori non affini, verificando soltanto che essi disciplinino mansioni analoghe a quelle svolte dal lavoratore che chiede l'adeguamento salariale

Segue: quale contratto collettivo va utilizzato come parametro? La maggiore rappresentatività comparata

- Inoltre, in base ai numerosi rinvii che la legge effettua per determinare il trattamento economico e normativo a contratti collettivi sottoscritti da sindacati comparativamente più rappresentativi, sono questi ultimi che devono essere presi in considerazione, per la scelta selettiva operata dalla legge in una pluralità di casi
- Dunque i ccnl sottoscritti da questi sindacati dovrebbero essere quelli da utilizzare come parametro rispetto ai ccnl non firmati da OO.SS. con queste caratteristiche
- La Cassazione ha operato in questo modo, ad es., in una delle sei sentenze già esaminate. Infatti Cass. n. 28321/2023 utilizza, quali termini di raffronto, il ccnl Multiservizi, quello del Terziario o quello dei dipendenti dei proprietari di fabbricati tutti stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi a livello nazionale

Il contratto collettivo da utilizzare come parametro nei casi in cui la legge rinvia all'autonomia collettiva

- La conclusione prima indicata è desumibile in via interpretativa, in considerazione di vari elementi sistematici, che sono stati già descritti
- La selezione di uno specifico contratto collettivo è una scelta obbligata in presenza di norme di legge che rinviano a ccnl che sono sottoscritti da soggetti sindacali da essa individuati.
- Questo accade, ad esempio, con l'art. 29, c. 1 bis, d.lgs. 276/2003 in tema di appalto, che fa riferimento al contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto
- Analoghe disposizioni sono contenute in molte altre leggi, che fanno riferimento ai sindacati comparativamente più rappresentativi (distacco transfrontaliero: d.lgs. 136/2016; soci lavoratori delle cooperative: art. 7, c. 4, d.l. 248/2007; terzo settore: art. 16, c. 1, d.lgs. 117/2017; trasporto aereo: art. 203, c. 1, d.l. n. 34/2020; appalti pubblici: art. 11, c. 1, d.lgs 36/2023)

Quale contratto selezionare in presenza di più ccnl stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi

- La scelta è resa ancora più complessa in presenza di più contratti collettivi stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi
- In alcuni casi è la legge a fornire un parametro di selezione ulteriore, come nel caso degli appalti privati (il ccnl applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto) e pubblici (il ccnl il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente)
- Quando non vi sono tali elementi di selezione (anche perché non si opera nell'ambito di un rinvio della legge al ccnl), il Giudice deve effettuare un confronto tra i vari contratti collettivi, verificando, in primo luogo, che le retribuzioni siano superiori ai «parametri negativi» prima descritti. Poi deve scegliere tra i vari ccnl nel medesimo settore per determinare la retribuzione sufficiente.
- Se ritiene che essi non siano adeguati, può fare riferimento ai ccnl dei settori affini, oppure utilizzare quelli che disciplinano mansioni analoghe o, se non sono utili allo scopo, prendere in considerazione anche gli indicatori economici o statistici nazionali o europei (desumibili anche dalla Direttiva 2022/2041 del 19 ottobre 2022)

I parametri diversi dai contratti collettivi

- 24.2 Nella ricerca demandata al giudice interno dall'art. 36 Cost. possono aiutare inoltre i criteri, menzionati nel considerando n. 28 (e richiamati anche nell'art.5 della Direttiva), a proposito degli indicatori e valori di riferimento associati per orientare la valutazione degli Stati circa l'adeguatezza dei salari minimi legali: *“Gli Stati membri potrebbero scegliere tra gli indicatori comunemente impiegati a livello internazionale e/o gli indicatori utilizzati a livello nazionale. La valutazione potrebbe basarsi su valori di riferimento comunemente impiegati a livello internazionale, quali il rapporto tra il salario minimo lordo e il 60% del salario lordo mediano e il rapporto tra il salario minimo lordo e il 50 % del salario lordo medio, valori che attualmente non sono soddisfatti da tutti gli Stati membri, o il rapporto tra il salario minimo netto e il 50 % o il 60 % del salario netto medio”* (Cass. n. 27711/2023, punto 24.2 dei Motivi della decisione)
- Questi parametri vanno usati qualora il riferimento ai contratti collettivi non sia adeguato a individuare la retribuzione sufficiente. Essi, peraltro, possono anche servire a valutare la consistenza economica dei salari previsti dai ccnl utilizzati

Alcune precisazioni terminologiche

- Salario mediano: quello che si colloca nel mezzo dei valori salariali previsti da diversi contratti collettivi (visto che non esiste in Italia una legge sul salario minimo). Ad es.: salario di 1200 euro, 1300, 1400, 1600, 1700, 1800, 1900. Il valore mediano è 1600 euro)
- Salario medio: quello che risulta dalla somma di tutti i salari presi a riferimento diviso per il numero complessivo di essi. Tornando al nostro esempio: $1200+1300+1400+1600+1700+1800+1900 = 10.900$ diviso 7 (i singoli salari)= 1557,14

Salari mediani e medi in Italia

- Rapporto INAPP 20 giugno 2019: il salario orario lordo mediano dei lavoratori dipendenti nei settori privati non agricoli è pari a 11,2 euro
- Sempre in base al medesimo rapporto:
- Retribuzione oraria mediana nelle imprese tra 10 e 49 dipendenti: 11 euro; retribuzione oraria media: 13,2
- Retribuzione oraria mediana nelle imprese tra 50 e 249 dipendenti: 12 euro; retribuzione oraria media: 15,2
- Retribuzione oraria mediana nelle imprese con 250 dipendenti e oltre; 13,1 euro; retribuzione media: 16,4
- Come si vede la retribuzione media è sempre più alta

Salari medi e mediani e soglia di povertà

- I salari medi/mediani annuali hanno un carattere elevato di astrattezza e celano eterogeneità molto importanti. Istat: nel 2021 retribuzione media annua lorda per dipendente era circa 27.000 euro, Inps: nel 2021 retribuzione media lorda annua (al netto della CIG)=24.097 euro (Irene Brunetti – INAPP – 14 marzo 2024)
- Secondo i dati Eurostat *“un lavoratore è povero se il suo reddito annuo (diciamo pure, il suo salario annuo) è inferiore al 60% del salario mediano nazionale”*. Inoltre, considerando *“il salario mediano presentato da ISTAT all’Audizione alla XI Commissione Lavoro della Camera de Deputati, il giorno 11 luglio 2023 per l’anno 2021”* e dividendo tale salario per 12 mesi (e non 13) e per il divisore tradizionale delle 173 ore, abbiamo che la soglia di povertà è di 6 euro lordi all’ora (e lo stesso afferma l’Inps).
- È quindi evidente che la retribuzione sufficiente dovrebbe essere nettamente superiore a questo valore.

L'applicazione di alcuni criteri previsti dalla Direttiva 2022/2041

- Proviamo ad applicare la regola del 60% del salario lordo mediano che dovrebbe costituire una dei criteri di individuazione del salario sufficiente:
- 60% di 11,2 euro all'ora (che è una media) = 6,72 euro all'ora
- Oppure: 50% del salario lordo medio:
- 50% di euro 27.000 (che è una media) = 13.500 euro
- Come si vede si tratta di importi ridottissimi appena al di sopra della soglia di povertà o al di sotto della stessa

Segue: l'applicazione di alcuni criteri previsti dalla Direttiva 2022/2041

- Il risultato è molto diverso se vengono presi a riferimento i salari medi orari nelle imprese più grandi:
- 50% di euro 16,4 (imprese con oltre 250 dipendenti) = 8,2 all'ora
- 50% di euro 15,2 (imprese tra 50 e 249 dipendenti) = 7,6 all'ora
- Quando si applicano i criteri indicati dalla Direttiva occorre dunque molta cautela, perché essi, in alcuni casi non sono sicuramente tali da soddisfare il requisito della sufficienza di cui all'art. 36 Cost.

Problema dell'ammontare della retribuzione del ccnl da assumere come parametro

- Minimo costituzionale (paga base conglobata e 13a), senza considerare mensilità aggiuntive (la 14a) e altri istituti, come gli scatti di anzianità, ecc.)? Oppure trattamento economico complessivo?
- Il primo parametro è quello utilizzato da molte sentenze della Cassazione (ad es. Cass. 20.01.2021, n. 944)
- Il sistema di relazioni industriali italiano ha da tempo distinto il trattamento salariale minimo e quello complessivo. Questa distinzione è stata espressa in modo chiaro nel Patto della Fabbrica del 2018 siglato da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil
- TEM: minimi tabellari aggiornato con l'indice ai prezzi al consumo armonizzato per i paesi UE depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici
- TEC: TEM e tutti i trattamenti economici ulteriori comuni a tutti i lavoratori e definiti dai CCNL (incluse forme di welfare)

TEM e TEC nei contratti collettivi

- Il patto della Fabbrica del 2018 rinvia ai ccnl la individuazione del TEM e del TEC
- Se il contratto collettivo continua ad essere il parametro di riferimento fondamentale per la determinazione del salario sufficiente non è possibile non considerare quanto la contrattazione collettiva prevede come TEM, che, a mio giudizio, dovrebbe coincidere con il salario sufficiente (mentre il TEC dovrebbe essere quello proporzionale)
- Non sempre i contratti collettivi effettuano tale distinzione, ma essa è prevista da molti tra essi.
- Ad esempio:
 - art. 15 del ccnl chimici farmaceutici 2019/2025;
 - art. 17 ccnl gomma e plastica 2019/2025
 - Ccnl telecomunicazioni 2020/2022 (Allegato 1)
 - Art. 44 Ccnl edili (per gli impiegati)

TEM e TEC nei contratti collettivi

- Il Ccnl metalmeccanico 2021/2024 non effettua direttamente tale distinzione, ma si limita a fare riferimento ai minimi contrattuali e a prevedere, per il TEM, un incremento ulteriore rispetto all'IPCA
- Va ricordato che la differenza tra TEM e TEC è assai consistente. Alcuni esempi riferiti all'inquadramento più basso:
- Metalmeccanica aziende industriali:
- TEM: 1.509,07 – TEC 1.788,21
- Chimica – aziende industriali:
- TEM: 1,588,46 – TEC 1.826,00
- Terziario:
- TEM: 1283,38 – TEC: 1600,74

Ammontare della retribuzione da assumere come parametro quando la legge non rinvia al contratto collettivo

- In questi casi deve essere preso in considerazione il TEM così come definito dal ccnl perché, per il contratto collettivo, questa è la retribuzione sufficiente
- In ogni caso: anche se si utilizza il TEM, come definito dal Ccnl, occorrerebbe poi verificare se, alla luce degli altri parametri, è effettivamente tale da garantire la retribuzione sufficiente (perché, in molti casi, il salario, soprattutto per le categorie più basse, è assai vicino alla soglia di povertà o di poco superiore).
- Esempio: ccnl dipendenti proprietari di fabbricati (uno dei contratti usati da Cass. n. 28231/2023 quale termine di raffronto per stabilire la retribuzione sufficiente). Da gennaio 2022, la retribuzione al livello D1 è di 1275 euro lordi al mese che è di poco superiore ai 1256 euro lordi al mese, individuata come soglia di povertà dall'Inps (XXII Rapporto nazionale presentato nel settembre 2023)
- Questo era inoltre il caso del ccnl servizi fiduciari censurato dalla Cassazione

Ammontare della retribuzione da assumere come parametro quando la legge rinvia al contratto collettivo

- Il discorso cambia quando la legge rinvia ad un determinato contratto collettivo selezionando i soggetti (in genere i sindacati comparativamente più rappresentativi) e anche introducendo parametri di riferimento (*“trattamenti economici e normativi complessivamente non inferiori”*: art. 7, c. 4, d.l. 248/2007 per i soci dipendenti delle cooperative; *“trattamento economico e normativo non inferiore”*: dipendenti Terzo settore; *“trattamenti retributivi...non inferiori a quelli minimi”*: vettori aerei sul territorio nazionale).
- In questi casi la legge, se non fa riferimento ai trattamenti minimi (come nel caso dei vettori aerei) impone di prendere in considerazione la retribuzione complessiva garantita dal Ccnl e cioè il TEC e non il TEM

Sintesi del procedimento che il Giudice deve seguire per determinare la retribuzione sufficiente

- In primo luogo, occorre individuare il salario netto percepito dal lavoratore e di cui si lamenta la non conformità all'articolo 36 della Costituzione
- Poi è necessario mettere a confronto il salario netto con la retribuzione netta stabilita dal ccnl applicato o applicabile
- Se questa retribuzione viene considerata dal ricorrente come non conforme all'art. 36 Cost., bisogna confrontare questo salario netto con i “parametri negativi” di “non sufficienza” già descritti (Naspi, cig, soglia di reddito per la pensione di inabilità, reddito di cittadinanza – oggi assegno di inclusione - indice di povertà dell'Istat). Non viene indicato dalla Cassazione quali tra questi parametri possa essere utilizzato. Spetta al giudice la scelta, con possibilità anche di un confronto riferito a uno o più di essi. L'indice di povertà dell'Istat è tra quelli più usati per individuare una remunerazione di sopravvivenza
- Se il salario netto percepito dal lavoratore è inferiore a questi parametri negativi o di poco superiore, la retribuzione è sicuramente insufficiente ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione

Sintesi del procedimento che il Giudice deve seguire per determinare la retribuzione sufficiente

- A questo punto, al fine di determinare la retribuzione costituzionale, occorre utilizzare il trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi a livello nazionale e verificando che esso sia superiore ai parametri negativi prima indicati (perché potrebbe non essere questa la situazione)
- La comparazione tra salario netto percepito e quello previsto dai contratti collettivi sopra indicati deve essere effettuata con riferimento al salario netto individuato come TEM o TEC dai ccnl, a seconda che l'utilizzazione del contratto collettivo come parametro avvenga indipendentemente da un rinvio legale o a seguito di quanto previsto dalla legge (e, in questo caso, in coerenza con quanto da essa previsto)

Sintesi del procedimento che il Giudice deve seguire per determinare la retribuzione sufficiente

- Se l'utilizzazione di questi contratti collettivi non consente di giungere al risultato sperato (perché le remunerazioni sono coincidenti o di poco superiori a quelle definite dai parametri negativi), si può fare riferimento, in via sussidiaria, ai valori indicati dalla Direttiva 2022/2041 (rapporto tra salario minimo lordo e il 60% del salario lordo mediano e il rapporto tra il primo e il 50% salario lordo medio o il rapporto tra il salario netto e il 50% o il 60% del salario netto medio)
- In coerenza con quanto previsto dalla Cassazione il confronto dovrebbe essere compiuto in relazione ai salari netti. In ogni caso, poi, occorre verificare che l'utilizzazione di questi termini di raffronto non conduca alla fissazione di un salario che sia uguale o al di sotto dei parametri negativi prima indicati.
- Se nonostante queste comparazioni non è possibile individuare un salario che sia superiore in modo netto ai valori dei parametri negativi già descritti, bisogna utilizzare come base uno dei parametri negativi indicati e incrementarla con una somma ulteriore

Qualche valore di riferimento per la retribuzione sufficiente

- Vi sono nel Web numerosi siti economici che stimano quella che dovrebbe essere una retribuzione mensile netta dignitosa. Le stime oscillano prevalentemente - come media sul territorio nazionale - tra circa 1400 e 1700 € netti, proprio in ragione della composizione del “paniere” dei beni materiali e immateriali presi in considerazione. Tali importi corrisponderebbero, appunto, alla retribuzione netta sufficiente. Ove rapportati allora lavorativa - rispetto ad un totale, ad esempio, di 173 ore mensili (ipotizzati come valore medio) - si otterrebbero importi orari di circa 8 euro e 10 euro netti

Sentenza del Tribunale di Bari 13 ottobre 2023, n. 2720

- La decisione è riferita ad un lavoratore che, in base C.C.N.L. Vigilanza privata - Servizi fiduciari, percepiva una retribuzione lorda mensile di 930 € per 13 mensilità (pari a un importo lordo di 5,37 € l'ora) e una retribuzione netta di 630,64 euro
- La Giudice utilizza come parametri negativi, sicuro indice della insufficienza della retribuzione, il tasso soglia di povertà assoluta definito dall'Istat, l'ammontare del reddito di cittadinanza (780 € netti mensili) e "l'offerta congrua" di lavoro ai sensi dell'articolo 4 del Dl 4/2019 (858 € netti mensili)
- *Con riferimento alla posizione del ricorrente (nucleo familiare composto da 4 persone, 3 persone di età compresa fra 18 e 59 anni, e 1 persona compreso fra 11 e 17 anni di residenti in un centro dell'area metropolitana del Mezzogiorno), il valore monetario individuato dall'ISTAT è pari per l'anno 2020 ad € 1.387,71, per il 2019 ad € 1.380,15, per il 2018 ad € 1.371,54, per il 2017 ad € 1.362,48, per il 2016 ad € 1.342,45, per il 2015 ad € 1.340,15"*
- In base a tutti questi parametri negativi, ritiene che la retribuzione netta sia inferiore a ciascuno di essi e non sia quindi coerente con l'articolo 36 della Costituzione

Sentenza del Tribunale di Bari 13 ottobre 2023, n. 2720

- La Giudice procede poi alla individuazione del salario sufficiente utilizzando i C.C.N.L. indicati dal lavoratore come termini di riferimento (Commercio Terziario; Multiservizi; dipendenti da Proprietari di Fabbricati)
- Esclude la possibile utilizzazione dei C.C.N.L. Terziario e Multiservizi, perché, pur se riferiti a prestazioni lavorative come quelle svolte dal ricorrente, ritiene che le attività di custodia e di controllo degli accessi siano marginali o non prevalenti
- Ritiene, invece, che il C.C.N.L. più affine sia quello per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati. In relazione ad un livello di inquadramento dei lavoratori addetti all'attività di vigilanza, il Tribunale rileva come *“la retribuzione mensile base, prevista dal CCNL in esame per il periodo in cui il ricorrente ha prestato attività lavorativa in favore della convenuta, risulta essere pari all'importo lordi di euro 1.218,21, elevata nel 2020 ad euro 1.244,69, per tredici mensilità”*, pari ad *“una retribuzione oraria lorda di euro 7.04”*
- Il Tribunale riconosce tale retribuzione, anche se essa è inferiore, in modo consistente, rispetto al tasso soglia di povertà assoluta dell'Istat prima indicato per un nucleo familiare come quello del ricorrente in un'area metropolitana del Mezzogiorno. In tal modo non applica correttamente la procedura di individuazione del salario sufficiente prima descritta

Sentenza del Tribunale di Bari 13 ottobre 2023, n. 2720

- Tra l'altro, a riprova dell'estrema difficoltà in cui opera il Giudice, va rilevato che il C.C.N.L. Multiservizi, nel livello applicabile ricorrente, prevede una retribuzione mensile di euro mila 1.183,50 lordi (pari ad euro 6,84 lordi orari). Mentre il C.C.N.L. Commercio Terziario, sempre con riferimento a livello di inquadramento applicabile al lavoratore, prevede una retribuzione mensile di euro 1405,87 lordi mensili (pari ad euro 8,36 lordi orari).
- Pertanto, con riferimento alla soglia di povertà assoluta dell'Istat sia il C.C.N.L. dipendenti Proprietari di Fabbricati, sia quello Multiservizi sono al di sotto di tale soglia di povertà. Mentre solo il C.C.N.L. Terziario è al di sopra di essa in misura adeguata, con la conseguenza che la Giudice avrebbe dovuto fare riferimento a tale contratto collettivo.

Sentenza C. App. Napoli 21 marzo 2024, n. 1056

- Sentenza riferita al ccnl Servizi fiduciari, che valuta l'inadeguatezza della retribuzione netta mensile percepita dal lavoratore inquadrato nel livello D (euro 630,63,) in quanto al di sotto di numerosi parametri negativi (soglia povertà assoluta dell'Istat; reddito di cittadinanza; offerta congrua ai sensi dell'art. 4 del D.L. n. 4/2019; minimale contributivo Inps)
- Applica, in via parametrica ai fini della retribuzione sufficiente il ccnl Multiservizi, per i lavoratori inquadrati al II° livello (corrispondente al livello D dell'altro ccnl), che era stato richiesto dai ricorrenti in applicazione dell'art. 36 Cost., dopo aver rilevato che il ccnl Multiservizi garantisce a un lavoratore con quell'inquadramento una retribuzione mensile lorda di euro 1183,50 (pari ad euro 6,84 lordi)
- La Corte, tuttavia, non verifica se, in relazione alla posizione dei singoli lavoratori in un'area metropolitana del Mezzogiorno e tenendo conto della composizione del loro nucleo familiare, la retribuzione del ccnl Multiservizi sia superiore alla soglia di povertà assoluta (che cita nella motivazione in relazione ad un nucleo familiare composto di 4 persone)
- In questo caso, dunque, accoglie la richiesta dei lavoratori senza indagare se il ccnl invocato ai sensi dell'art. 36 Cost. sia adeguato in rapporto ai "parametri negativi" da essa stessa individuati. Si rimette esclusivamente alla domanda formulata senza un approfondimento ulteriore. Le parti avevano richiesto l'applicazione del ccnl Multiservizi ma anche di un diverso contratto collettivo e quindi la Corte avrebbe potuto estendere la sua valutazione anche ad altri ccnl

Conclusioni

- Il nuovo orientamento della Cassazione modifica in modo rilevante il compito affidato alla giurisprudenza nella determinazione della retribuzione ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione.
- Vi è un evidente rafforzamento del carattere relativo della presunzione di sufficienza della retribuzione prevista dal C.C.N.L. con la necessità di un suo sindacato più penetrante alla luce sia di parametri esterni alla contrattazione collettiva sia con riferimento a C.C.N.L. di settori affini o per mansioni analoghe. Il Giudice è chiamato a svolgere una attività complessa in relazione all'accesso a diverse fonti legali e contrattuali da prendere in considerazione e in rapporto al tipo di valutazione da effettuare. La ricchezza e la varietà dei contratti collettivi esistenti può indubbiamente aiutare il magistrato nell'individuare quello che fornisca un parametro adeguato ai sensi dell'art. 36 della Costituzione. Fermo restando che, quando ciò non sia possibile, il Giudice dovrà operare in modo autonomo secondo il procedimento che ho già descritto.

Conclusioni

- In questa ricerca della retribuzione sufficiente, il giudice deve trovare un valido ausilio nelle allegazioni e deduzioni effettuate dal lavoratore che deve dedurre l'insufficienza della retribuzione e fornire *“utili elementi di giudizio indicando i parametri di raffronto, dovendosi in mancanza presumersi adeguata e sufficiente la retribuzione corrisposta nella misura prevista in relazione alle mansioni esercitate dal contratto collettivo di settore”* (Cass. 27711/2023, punto 17, terzo periodo, dei Motivi della decisione). Anche se, a mio giudizio, il Giudice, alla luce di quanto previsto dall'articolo 421 c.p.c., non dovrebbe fermarsi dinanzi alla inadeguatezza delle difese del lavoratore ma dovrebbe, d'ufficio, definire quale sia la remunerazione coerente con l'articolo 36 della Costituzione.
- La complessità della procedura descritta e la varietà dei parametri che possono essere utilizzati rischiano di alimentare decisioni molto diverse tra di loro incrementando in modo esponenziale il soggettivismo giudiziario.
- In questo contesto, a mio giudizio, pur se non richiesta dalla Direttiva UE 2022/2041, vi è l'esigenza di una legge sul salario minimo che, valorizzando e riconoscendo il carattere essenziale svolto dalla contrattazione collettiva, regoli tutti gli aspetti fondamentali della materia (utilizzo, quale parametro, di contratti collettivi sottoscritti da soggetti sindacali effettivamente rappresentativi; trattamento economico da prendere in considerazione ai fini della retribuzione sufficiente; soglia minima di retribuzione inderogabile in peius dei contratti collettivi ecc.). Solo in questo modo, infatti, si può ridurre il soggettivismo giudiziario e sollevare il giudice da un compito che, in alcuni casi, si presenta estremamente difficile.

Grazie per l'attenzione