

# SALARIO MINIMO

Analisi critica e implicazioni pratiche





---

**Ufficio Studi ed Analisi di settore**

Eravamo, come si diceva una volta, sul punto di andare in "macchina", ma, purtroppo per tutti noi, che siamo poi tra quelli che, in fondo, non hanno poi sofferto al pari di altri, ai quali va la nostra poco utile solidarietà e vicinanza morale, il mondo si è fermato per quel che sappiamo.

E noi non potevamo pretendere di sfidare il mondo, portando l'attenzione su problemi in sé interessanti e rilevanti, ma non anteponibili all'emergenza in corso.

I problemi di cui volevamo parlarvi, ed ora riprendiamo a farlo, sono quelli connessi con il prendere piede di una iniziativa a giudizio di chi scrive non proprio organica e coerente con lo stato della nostra economia e, forse, distonica nei confronti dell'impianto giuslavoristico italiano.

Rischiamo però di cadere nel giudizio "politico", con tutte le implicazioni severamente vietate dal buon senso e dal buon gusto, concetti questi entrambi momentaneamente assenti dalla maggior parte del panorama dei pensatori nazionali...

Preferiamo quindi invitarvi asetticamente all'attenta lettura delle pregevoli sintesi qui prodotte da Professionisti i quali, ciascuno nel suo ramo, meritano a pieno titolo la P maiuscola, sintesi che contengono interessanti spunti di riflessioni che, tra l'altro, speriamo vi inducano a voler approfondire, magari in un momento di confronto successivo su queste pagine quanto con l'abituale cortesia vorrete avere la pazienza di leggere.

Speriamo che questo strano momento di sospensione generale passi in breve.

Speriamo di contribuire a mantenere viva la voglia di conoscere e capire.

Speriamo di potere presto tornare a confrontarci in modo reale, in un mondo tornato reale.

Un grazie per ora virtuale.

A presto, con cordialità

*Luigi Gabriele*

**COLLANA QUADERNI**

**Giugno 2020**

**Numero 16**

**SALARIO MINIMO**

**Analisi critica e implicazioni pratiche**

## INDICE

- **APRIRE IL TAVOLO SUI REDDITI,  
MA IL SALARIO MINIMO NON È LA SOLUZIONE** .....pag 7  
*"Luigi Sbarra - Segretario Generale Aggiunto Cisl"*
- **LO STATO ATTUALE: I TRATTAMENTI RETRIBUTIVI PREVISTI DAI CCNL  
AL VAGLIO DEL GIUDIZIO DI ADEGUATEZZA EX ART. 36 COST.**..... pag 9  
*"Avv. Ezio Moro - socio AGI - Avvocati Giuslavoristi Italiani"*
- **SALARIO MINIMO:  
I DISEGNI DI LEGGE ATTUALMENTE IN DISCUSSIONE IN PARLAMENTO**..... pag 12  
*"Avv. Paolo Baldazzi - Responsabile Settore Lavoro, Contrattazione  
e Relazioni Sindacali presso Confcommercio-Imprese per l'Italia"*
- **IL SALARIO MINIMO LEGALE**.....pag 14  
*"Paolo Mormile - Giudice del Lavoro, Tribunale di Roma"*
- **LA DIBATTUTA QUESTIONE SUL SALARIO MINIMO:  
RETRIBUZIONE DI DIRITTO OPPURE DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE?**.....pag 18  
*"Avv. Marco Proietti - Giuslavorista"*



## APRIRE IL TAVOLO SUI REDDITI, MA IL SALARIO MINIMO NON È LA SOLUZIONE

*Luigi Sbarra - Segretario Generale Aggiunto Cisl*



Nel nostro Paese esiste una questione salariale che coinvolge soprattutto le fasce del lavoro povero, a cui la Cisl intende rispondere con misure efficaci e non demagogiche per riallineare tutte le retribuzioni a livelli sufficienti e proporzionati, in grado di assicurare una vita dignitosa alla persona e alla sua famiglia, come previsto anche dal dettato costituzionale.

La via maestra non può e non deve essere quella di una prescrizione legislativa secca sulla paga oraria, che rischia non solo di non risolvere il problema, ma anche di indebolire le tutele di milioni di lavoratori oggi inclusi nella contrattazione collettiva.

Dobbiamo essere consapevoli che il salario, così come l'orario e l'organizzazione del lavoro, non sono variabili indipendenti dell'economia. Non c'è decreto che, da solo, possa creare le condizioni del progresso: la storia ce lo insegna: basti pensare agli effetti devastanti della "scala mobile" sui risparmi e sui salari reali delle persone e delle famiglie.

Eppure, periodicamente, ritorna da parte del Governo di turno una grande voglia di intervenire con la legge su temi tanto delicati. Azioni che infieriscono da lati diversi sullo stesso punto. Ovvero su quel libero incontro contrattuale che deve essere la fonte primaria di ogni regolazione lavoristica.

Ma la buona rappresentanza sociale e la buona contrattazione flessibile e adattiva è l'unica in grado di mettere al centro i bisogni della persona, stabilendo un rapporto costante e dinamico con le reali caratteristiche delle comunità lavorative e coniugando per questo tutele e competitività, progresso sociale, innovazione e avanzamento economico.

Gli oltre 250 contratti nazionali firmati da Cgil, Cisl e Uil coprono tutti i settori lavorativi. Non esiste lavoratore dipendente che non possa contare su un buon Contratto di riferimento. E un Contratto non è solo minimi tabellari. È fatto da molte altre voci e forme di retribuzione, diretta o differita. È composto da tredicesima e quattordicesima, TFR, ferie, previdenza e sanità integrativa, formazione continua, maggiorazioni, premi, integrazione malattia, welfare contrattuale, riduzione d'orario, permessi...elementi che nessun salario minimo può garantire.

Una prima risposta deve arrivare da maggiori ispezioni e controlli contro il lavoro nero e irregolare, contro i finti part-time e le ore di lavoro non pagate, contro le false cooperative e le false partite Iva, per la piena applicazione dei contratti. Lo sfruttamento si annida infatti anche in forme apparentemente legali. Un fenomeno in crescita che dobbiamo aggredire, soprattutto in settori ad alta intensità lavorativa, a basso valore aggiunto e spesso inseriti in catene di appalti dove il massimo ribasso costituisce purtroppo una condizione economica soffocante. Il problema di questi lavoratori non è la paga oraria, sono i giusti controlli da eseguire, i giusti contratti da applicare, i giusti orari da rispettare.

La sfida più importante riguarda allora l'inclusione di tutto il lavoro dentro il perimetro

delle tutele e dei diritti assicurati dai buoni contratti. Bisogna fare pulizia degli accordi di comodo, siglati da soggetti per nulla rappresentativi, obbligare le aziende ad applicare i CCNL realmente rappresentativi. Solo in considerazione di eventuali segmenti non coperti dalla contrattazione, si può pensare di prendere a riferimento i minimi tabellari dei contratti leader garantendone l'estensione erga omnes. Per arginare i contratti pirata e fronteggiare il dumping contrattuale, occorre anche agevolare il percorso di attuazione delle intese interconfederali che regolano la misurazione e la certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e datoriali.

L'obiettivo è quello di definire un quadro complessivo e pattizio attraverso il sostegno e l'accompagnamento attuativo delle tante intese sottoscritte tra sindacato e Confindustria, Confapi, Confservizi, Sistema della Cooperazione e quelle in via di definizione con Confcommercio, Confesercenti e settore dell'artigianato.

Contestualmente a tutto questo occorre ridurre la pressione fiscale sui redditi medio bassi da lavoro e da pensione, assicurando la redistribuzione di una imposizione che oggi grava troppo sui ceti popolari. Significa abbassare le prime aliquote Irpef, innalzare la no tax area per gli incapienti, consolidare lo sgravio sul cuneo fiscale, defiscalizzare gli aumenti dei rinnovi contrattuali, azzerare la tassazione sulla contrattazione di secondo livello.

Il Governo dovrebbe rimanere fuori dalla regolazione di salari, orari e rapporti di lavoro. Avrebbe invece il dovere di concentrarsi sulle politiche di crescita e sviluppo, di coesione, di innovazione indispensabili per creare nuovo lavoro di qualità. Significa sbloccare gli investimenti, realizzare il patto fiscale, rilanciare formazione e competenze, ricerca e innovazione. E poi sbloccare le dotazioni a bilancio sulle infrastrutture materiali, logiche, sociali. Questi sono i doveri di un Esecutivo.

Se c'è un tavolo da aprire non è sul Salario Minimo "di Stato", ma su una questione salariale che va risolta raccogliendo queste sfide. Serve uno scatto di responsabilità da parte di tutti. La Cisl è pronta ad aprire una discussione che metta al centro il riconoscimento e il rafforzamento del valore della contrattazione collettiva quale strumento capace di regolare e tutelare il mondo del lavoro nel nostro Paese.

Il traguardo è quello di una politica dei redditi che tenga insieme crescita e sviluppo, investimenti e occupazione, salari e competitività. E che, soprattutto, metta al centro la persona, i suoi bisogni, la sua capacità di partecipare, attraverso il lavoro, al processo di rilancio economico, sociale e produttivo del nostro Paese.

## LO STATO ATTUALE: I TRATTAMENTI RETRIBUTIVI PREVISTI DAI CCNL AL VAGLIO DEL GIUDIZIO DI ADEGUATEZZA EX ART. 36 COST.

Avv. Ezio Moro - socio AGI - Avvocati Giuslavoristi Italiani

In attesa dei possibili futuri stravolgimenti nelle dinamiche salariali in caso di introduzione del salario minimo legale, allo stato attuale il diritto dei lavoratori alla giusta retribuzione è garantito dall'art. 36 Cost. (in combinato disposto con l'art. 2099, comma 2, c.c.) e dall'interpretazione giurisprudenziale che si è sviluppata sin dai primi anni dalla sua introduzione.

Come noto, l'art. 36 della Costituzione stabilisce che il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto, ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Sebbene i criteri di proporzionalità e sufficienza siano stati spesso considerati quali termini di un'unica endiadi, a ben vedere si tratta di due criteri tra di loro distinti e complementari, tenuto conto che, come evidenziato dalla giurisprudenza della Corte Costituzionale, il concetto di retribuzione assunto dall'art. 36 Cost. non è solamente "mero corrispettivo del lavoro, ma compenso del lavoro proporzionale alla sua quantità e qualità e, insieme, mezzo normalmente esclusivo per sopperire alle necessità vitali del lavoratore e dei suoi familiari, che deve essere sufficiente ad assicurare a costoro un'esistenza libera e dignitosa" (C. Cost. 18-12-1987, n. 559).

Tradizionalmente la Giurisprudenza ha utilizzato, quale parametro per esprimere un giudizio di proporzionalità e sufficienza della retribuzione riconosciuta ai lavoratori, le tabelle retributive previste dalla contrattazione collettiva.

D'altronde le tabelle di cui ai CCNL, basate sull'inquadramento dei lavoratori in differenti livelli in base alla loro professionalità ed alle mansioni svolte, sono appunto costruite su base proporzionalistica, e, di conseguenza, i giudici hanno ritenuto che il riferimento a dette tabelle potesse, in buona sostanza, soddisfare non solo il rispetto del principio della proporzionalità della retribuzione, ma anche quello della sua sufficienza, presumendo che il contratto collettivo, frutto delle complesse trattative tra le parti sociali, costituisse la fonte più idonea ad aggiornare entrambi i criteri.

È stato, al riguardo, ripetutamente affermato che la fonte collettiva, meglio di altre, è in grado di recepire l'andamento delle dinamiche retributive di ogni singolo settore economico e che, di conseguenza, è di norma ritenuta conforme ai requisiti di proporzionalità e sufficienza (art. 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative<sup>1</sup>.

Tale assunto ha quindi consentito di ricondurre ai livelli retributivi di cui ai CCNL di riferimento le retribuzioni pattuite a livello individuale tra lavoratore e datore di lavoro non tenuto all'applicazione di un determinato CCNL, in quanto non iscritto ad alcuna associazione datoriale.

<sup>1</sup> Fra le tante, la sentenza già citata della Corte di cassazione n. 17583 del 2014 richiamata da Corte Cost. n. 51/2015.

Del pari sono state ricondotte ai minimi costituzionali le retribuzioni previste da contratti collettivi non sottoscritti da associazioni sindacali maggiormente rappresentative. In questo senso il diritto vivente ha consentito di limitare (ma non certo eliminare) il fenomeno della proliferazione di contratti collettivi c.d. "pirata", ossia stipulati da associazioni (datoriali e sindacali) dotate di dubbia - se non nulla - rappresentatività.

La proporzionalità e la sufficienza a cui fa riferimento la norma costituzionale, tuttavia, sono concetti autonomi e distinti dalla volontà delle parti sociali che si esprime nella contrattazione collettiva.

In altre parole il rispetto da parte dei CCNL dei criteri di cui all'art. 36 Cost. è una presunzione certamente superabile ed in ogni caso valutabile da parte del Giudice.

Ne discende che la retribuzione fissata dalle parti sociali rappresenta la retribuzione di riferimento solo nella normalità dei casi<sup>2</sup> e nulla esclude che il Giudice, con valutazione di fatto non censurabile in sede di legittimità, possa discostarsi sia in pejus che anche in melius da essa.

E così, per giustificare una retribuzione inferiore a quella prevista dal CCNL di riferimento, si sono posti a giustificazione di tale scostamento anche criteri esterni al rapporto di lavoro quali la crisi economica, le condizioni territoriali, le dimensioni dell'impresa, l'equità, le caratteristiche della prestazione o dell'attività svolta<sup>3</sup>.

Dal versante opposto è stato anche affermato che i livelli retributivi previsti da un CCNL, ancorché stipulato da organizzazioni comparativamente più rappresentative, possano essere ritenuti in concreto non rispettosi dei principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza (con conseguente scostamento in melius da parte del Giudice)<sup>4</sup>.

Anche in tale ipotesi è stato ritenuto applicabile il principio sancito dalla giurisprudenza laddove, nel dare attuazione all'art. 36 Cost. facendo riferimento alla contrattazione di settore, afferma: "ove il giudice del merito intenda discostarsi dalle indicazioni del contratto collettivo, ha l'onere di fornire opportuna motivazione, mentre costituisce specifico onere del datore di lavoro quello di indicare gli elementi dai quali risulti la inadeguatezza, in eccesso, delle retribuzioni contrattualmente previste in considerazione di specifiche situazioni locali o della qualità della prestazione offerta dal lavoratore" (Cass. n. 27138/2016).

Il lavoratore che ritenga inadeguate per difetto le retribuzioni contrattualmente previste ha dunque l'onere di indicare gli elementi da cui tale inadeguatezza risulta, ovvero di fornire la prova contraria alla predetta presunzione di conformità delle previsioni collettive ai principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza, ed il Giudice, in caso di accoglimento della domanda, dovrà motivare specificamente i motivi che lo hanno indotto a tale valutazione di inadeguatezza.

---

<sup>2</sup> v. Cass., 17.1.2011, n. 896.

<sup>3</sup> Cfr. Cass., 17.1.2011, n. 896, cit.; Cass., 29.8.1987, n. 7131; Cass., 28.8.2004, n. 17250; Cass., 14.5.1997, n. 4224 e Cass., 9.8.1996, n. 7383.

<sup>4</sup> Si vedano in particolare alcune recenti pronunce di merito che hanno valutato i trattamenti economici previsti dal CCNL Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari - sezione Servizi Fiduciari (Trib. Torino n. 1128/2019; Trib. Milano 4 dicembre 2539/2019; Trib. Milano 3003/2019).

Al riguardo occorre considerare la presenza, nell'attuale sistema economico, di settori a cui sono applicabili una molteplicità di contratti collettivi sottoscritti da associazioni certamente qualificabili come comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In questi casi quali sono le tabelle retributive da prendere a modello al fine di individuare la retribuzione proporzionata e sufficiente? Nel caso in cui ad un determinato settore siano teoricamente applicabili più contratti collettivi sottoscritti da associazioni dotate di analoga rappresentatività, il CCNL che prevede il trattamento retributivo meno favorevole si pone, per ciò solo, in contrasto con l'art. 36 della Costituzione?

Per quanto sopra detto la risposta a tali domande dovrebbe essere negativa.

A bene vedere il mero scostamento, anche sensibile, tra i trattamenti economici previsti dai CCNL in ipotesi applicabili ad un medesimo settore, non è di per sé sufficiente, a parere di chi scrive, a determinare tale giudizio di inadeguatezza della retribuzione inferiore.

Sarebbe infatti necessario effettuare una valutazione delle complessive tutele fornite dal ciascun contratto collettivo, con particolare riferimento ad altre esigenze di tutela del lavoratore sotto profili diversi da quello strettamente retributivo, ma altrettanto meritevoli, quali ad esempio, l'esistenza di maggiorazioni più favorevoli per lavoro straordinario, notturno e festivo, il trattamento economico in caso di malattia, un più lungo periodo di comporto, la presenza di clausole sociali per il caso di cambi d'appalto.

La valutazione di adeguatezza non dovrebbe dunque limitarsi ad un mero confronto della tabella retributiva più favorevole.

Peraltro secondo un consolidato orientamento la garanzia costituzionale dell'adeguatezza della retribuzione pone a confronto la c.d. retribuzione corrispettivo (cioè l'intero trattamento economico di fatto percepito dal lavoratore) con la c.d. retribuzione parametro (vale a dire la minore misura, che comprende solo alcune voci del trattamento assunto a valore parametrico di confronto)<sup>5</sup>.

In altre parole, nel momento in cui si assume un determinato contratto collettivo quale parametro di valutazione, ci si dovrebbe limitare a considerare il c.d. minimo costituzionale, ossia la sola retribuzione base, l'indennità di contingenza e la tredicesima mensilità, con esclusione di altre voci retributive aggiuntive e variabili (es. scatti di anzianità, premi, indennità, maggiorazioni per lavoro straordinario in misura superiore al 10% di legge)<sup>6</sup> o di origine meramente contrattuale (ad es. la quattordicesima).

Ne deriva che occorrerà svolgere una valutazione, caso per caso, in cui si dovrà mettere a confronto, da un lato, l'intero trattamento economico di fatto percepito dal lavoratore che si dolga delle retribuzioni previste dal CCNL ritenuto inadeguato e, dall'altro, i minimi costituzionali degli altri CCNL applicabili al medesimo settore, non potendo rilevare unicamente il CCNL che preveda le retribuzioni più elevate, ma essendo più corretto considerare la media delle retribuzioni del settore. Ed ancora occorrerà valutare se il CCNL censurato preveda tutele, non meramente economiche, più favorevoli rispetto ai CCNL presi a parametro.

<sup>5</sup> Cass., S.U., 1.4.1993, n. 3888; C. cost., 28.4.1994, n. 164.

<sup>6</sup> Cfr. Cass. 6273/87; Cass. 10260/01; Cass. 12 dicembre 1998 n. 12528; Cass. Sez. lav. n. 21274/10, n. 7528/10 n. 15148/08, n. 14791/08, n. 18584/08, n. 5519/04, n. 6878/02).

## SALARIO MINIMO: I DISEGNI DI LEGGE ATTUALMENTE IN DISCUSSIONE IN PARLAMENTO

Avv. Paolo Baldazzi - Responsabile Settore Lavoro, Contrattazione e  
Relazioni Sindacali presso Confcommercio-Imprese per l'Italia



I disegni di legge (di seguito, DDL) **n.n. 310** e **658**, quest'ultimo ad iniziativa anche degli attuali Ministri Catalfo (Lavoro) e Patuanelli (Sviluppo Economico), finalizzati all'introduzione di un salario minimo per legge, pur partendo da premesse differenti, si pongono come obiettivo primario l'individuazione di un salario minimo orario che viene fissato in € 9,00.

Nessuna delle due disposizioni istitutive del salario minimo orario precisa che il datore di lavoro deve comunque riconoscere al lavoratore l'intero trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo, composto da altri istituti economici e non, quali la retribuzione indiretta e differita, maggiorazioni retributive per specifiche prestazioni lavorative, ecc.

L'introduzione del salario minimo orario legale sembra dunque essere in grado di offrire a tutti gli effetti una pericolosa alternativa all'applicazione del contratto collettivo ed al concetto di "retribuzione complessiva".

Il contratto collettivo non determina i soli salari ma è anche lo strumento che consente di individuare soluzioni per le mutevoli esigenze organizzative e di flessibilità delle imprese, di assicurare tutele collettive e, spesso, sistemi di welfare integrativi in favore dei dipendenti.

Le nuove proposte pongono le basi per l'indebolimento della contrattazione collettiva nazionale e non tengono conto dei diversi andamenti dei settori economici, vanificando gli equilibri raggiunti tra le parti sociali che invece considerano prioritariamente sia l'andamento economico che i costi e relativi oneri per ciascun comparto.

Un intervento per legge in tale ambito, pertanto, porterebbe con sé una possibile alterazione degli equilibri economici e negoziali raggiunti dalla contrattazione collettiva.

Infatti, se il valore minimo fissato dal Legislatore fosse più basso di quello stabilito dai contratti collettivi, si correrebbe il rischio di disapplicazione degli stessi, poiché per le aziende il salario negoziale sarebbe considerato come un mero ed incomprensibile costo ulteriore; al contrario, se fosse più alto, l'ingerenza legislativa in tale campo determinerebbe uno squilibrio nella rinegoziazione degli aumenti.

Conseguenza di tale disapplicazione contrattuale potrebbe essere il peggioramento delle condizioni generali dei lavoratori.

Dovrebbe essere considerato invece il mero rinvio ai contratti collettivi nazionali per la determinazione della retribuzione che in ogni caso dovrebbe avere misura mensile, implementando l'applicazione delle suddette retribuzioni anche alle attività produttive non coperte dalla contrattazione collettiva.

Posto, dunque, che in Italia il salario è stabilito dai contratti collettivi, occorre rafforzare questo principio, attraverso una previsione che, indipendentemente dalla mancata at-

tuazione dell'art. 39 della Costituzione, faccia leva sul primo comma dell'art. 36<sup>7</sup> e dia valore legale ai minimi contrattuali stabiliti dai contratti collettivi sottoscritti dai soggetti comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, sulla base degli indirizzi già consolidati, sia nella giurisprudenza, sia nella prassi amministrativa, affiancandovi una più incisiva vigilanza attraverso indirizzi agli organi ispettivi, oggi non ancora sistematizzati e pertanto carenti.

Tale principio sembra trovare uno sviluppo nel DDL n. **658** poiché l'**art. 1** si propone esplicitamente di «attuare» l'art. 36, primo comma, della Costituzione e, nel farlo, sembra proprio attribuire un ruolo significativo alla contrattazione collettiva poiché precisa che **i parametri costituzionali di proporzionalità e sufficienza sono garantiti dalla retribuzione contrattuale.**

Detto questo, i DDL si pongono un obiettivo tipico di Paesi caratterizzati dall'assenza della contrattazione collettiva o comunque di una contrattazione collettiva non in grado di garantire una distribuzione salariale minima ed al contempo omogenea. Tale possibile soluzione, unita all'esistenza di una oramai costante produzione normativa che richiama il rispetto dei contratti collettivi sottoscritti dai soggetti comparativamente più rappresentativi per la fruizione di diversi benefici fiscali o contributivi, chiede più che altro un sistema che favorisca la corretta applicazione dei CCNL attraverso la fissazione di regole che consentano di arginare la proliferazione dei contratti collettivi nazionali (al momento circa 900, da censimento CNEL).

Il ruolo che i DDL mantengono alle Parti Sociali è molto circoscritto alle condizioni esterne poste, a partire, come detto, dal limite orario minimo previsto di € 9,00, che, essendo un parametro complessivo di riferimento, non tiene conto delle diverse esigenze dei singoli settori.

Il DDL **310**, fortemente negativo, vincola le Parti Sociali a sottoscrivere un preventivo accordo per l'emanazione di un decreto a firma del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, che individui i contratti di importo inferiore ad € 9,00 a cui estendere il salario minimo nonché i casi di esclusione dalla sua applicazione e le modalità di incremento dei salari di importo superiore al salario minimo orario.

La retribuzione dovrebbe far riferimento in ogni caso ai parametri individuati dalla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa a livello nazionale senza scontare ulteriori rigidità di gestione.

Pertanto, prima di procedere ad ipotesi di introduzione di un salario minimo per legge, è necessario porre in essere le condizioni per favorire l'applicazione delle norme che già oggi privilegiano l'applicazione dei contratti collettivi, estendendo il riferimento alla retribuzione da essi definita da parametro obbligatorio per il versamento dei contributi previdenziali a parametro obbligatorio per il riconoscimento di retribuzioni minime e prevedendo disposizioni cogenti che vincolino all'applicazione dell'intero CCNL in tutte le sue parti.

Questa soluzione rafforzerebbe la funzione dei contratti collettivi mentre la fissazione ex lege di un salario la sminuirebbe del tutto, determinando una fuga dalla contrattazione collettiva col rischio di un peggioramento diffuso delle condizioni dei lavoratori ed avrebbe ripercussioni negative sulla competitività delle imprese.

---

<sup>7</sup> Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione **proporzionata** alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso **sufficiente** ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa (...)

## IL SALARIO MINIMO LEGALE

*Paolo Mormile - Giudice del Lavoro, Tribunale di Roma*



Il dibattito sul salario minimo legale, sviluppatosi nel nostro Paese fino dagli inizi degli anni sessanta del secolo scorso, pervenne ad un primo approdo normativo con la c.d. legge Vigorelli n. 741/1959, con la quale vennero introdotte norme transitorie di determinazione di minimi inderogabili di trattamento economico-normativo. L'operazione venne realizzata attraverso una delega al Governo per l'emanazione di norme transitorie sul salario minimo legale, consentendo all'Esecutivo di adottare dei decreti legislativi contenenti il testo integrale dei CCNL di diritto comune, allora in vigore, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, depositati al CNEL entro un termine prestabilito. In tal modo, i predetti CCNL divennero norma giuridica, come tale applicabili erga omnes, per tutti i lavoratori e datori appartenenti al medesimo settore produttivo, a prescindere dal requisito della previa iscrizione.

Tuttavia, i CCNL allora esistenti vennero estesi erga omnes, in blocco, sia nella parte obbligatoria che in quella normativa, senza tenere conto che la prima atteneva unicamente a diritti ed obblighi di carattere sindacale, stipulati tra le contrapposte organizzazioni (come ad es. le clausole di tregua sindacale, di rinvio ad altri livelli di contrattazione collettiva, l'indennità di vacanza contrattuale, etc.), non incidenti sulla disciplina dei singoli rapporti di lavoro.

Così la Corte costituzionale fu chiamata a pronunciarsi ripetutamente, dichiarando l'illegittimità dell'estensione erga omnes della parte c.d. obbligatoria dei CCNL, che invece poteva trovare applicazione solo inter partes tra le organizzazioni sindacali stipulanti.

Per contro, venne salvata, dal vaglio di costituzionalità, l'estensione generalizzata, categoria per categoria, della parte normativa dei CCNL, recepita nei DPR attuativi della delega, trattandosi di norme di regolamentazione di istituti che integrano il contenuto dei singoli rapporti individuali di lavoro: ad esempio il preavviso, il comparto, l'orario di lavoro, le retribuzioni indirette ecc.

I contratti collettivi recepiti entro il termine originariamente stabilito dalla Legge n. 741/1959 restarono comunque in vigore ed anzi costituirono, per un lungo periodo di tempo, una limitazione, a causa della loro natura di atto normativo, al potere del giudice di determinare la giusta retribuzione sulla base dei rinnovi dei CCNL estesi erga omnes.

Poi la Corte costituzionale dichiarò l'illegittimità, per violazione dell'art. 36 Cost. (Corte cost. 28 giugno-6 luglio 1971, n. 156) dell'art. 7, legge n. 741/1959, in base al quale i trattamenti previsti dai decreti legislativi di recepimento dei CCNL restavano in vigore anche dopo la scadenza o il rinnovo degli accordi collettivi che recepivano. In quella occasione la Corte mise in evidenza il seguente principio: una eventuale norma di legge volta a fissare un salario minimo non potrebbe, in nessun caso, costituire un ostacolo per il giudice chiamato a determinare la retribuzione proporzionata e sufficiente in diretta applicazione dell'art. 36 Cost. Il giudice resterebbe legittimato a determinare la retribuzione sulla base di parametri diversi ed idonei ad adeguare i minimi legali ai mutamenti delle situazioni di fatto, che li avessero resi insufficienti, non essendo consentito ad una norma

di legge fissare i livelli salariali in modo rigido a dispetto dei principi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione ex art. 36 C., intesa come norma immediatamente precettiva applicabile ai rapporti interpretati.

Infatti, il combinato disposto dell'art. 2099, comma 2, c.c. ed art. 36 C. rappresenta il tipico strumento giurisprudenziale di applicazione erga omnes del trattamento economico-normativo dei CCNL (proporzionato e sufficiente) anche ai non iscritti alle associazioni stipulanti. Il meccanismo di operatività, del predetto combinato disposto, si struttura nel senso di determinare la nullità parziale ex art. 1419, comma 2, c.c. della singola clausola contrattuale retributiva in contrasto con la previsione collettiva (relativa al medesimo inquadramento) e l'inserzione automatica ex art. 1339 e 1419, comma 2, c.c. della previsione del CCNL nel contratto individuale, accertata dal giudice, cui segue la condanna del datore di lavoro al pagamento delle differenze retributive, nella misura contrattuale collettiva, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali ex art. 429, comma 3, c.p.c. dal dì del dovuto fino al saldo.

Esistono poi anche altri strumenti finalizzati all'estensione erga omnes della parte normativo-economica del CCNL anche a soggetti non iscritti alle associazioni stipulanti. Si tratta, in particolare della c.d. adesione, consistente nel formale rinvio mobile, contenuto nel contratto individuale, alla contrattazione collettiva, vincolante il datore di lavoro anche per i successivi rinnovi contrattuali nonché la c.d. recezione materiale che comporta un vincolo, per il datore di lavoro, riferito solo ad un determinato contratto collettivo, applicato di fatto, senza valere per i rinnovi contrattuali.

Un minimo salariale introdotto dal legislatore quindi non impedirebbe al giudice di riferirsi alla contrattazione collettiva per riscontrare la proporzionalità e sufficienza dello stesso, ma rappresenterebbe comunque un parametro minimo inderogabile di retribuzione nel caso in cui la stessa contrattazione collettiva dovesse definire, come ad es. nel caso dei contratti pirata, trattamenti economici più bassi.

Un esempio, anche se parziale, di salario minimo legale previsto nel nostro ordinamento è rintracciabile nella disciplina del lavoro accessorio contenuta nel d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Nella originaria stesura normativa l'art. 72 del d.lgs. n. 276/2003 definiva per legge il valore economico dei voucher (euro 7,5) con i quali venivano remunerati i collaboratori occasionali. In seguito alla novella del 2004 (art. 17, d.lgs. 6 ottobre 2004, n. 251) fu affidato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il compito di stabilire il valore nominale dei voucher «tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le attività lavorative affini a quelle di cui all'articolo 70». La novella quindi cercò di tener conto dei salari previsti dalla contrattazione collettiva per definire il salario minimo dei collaboratori, allontanandosi dalla prima impostazione che vedeva la somma definita direttamente dal legislatore.

Da tempo, parte della dottrina tende ad estendere l'applicazione dell'art. 36 Cost. oltre l'ambito del lavoro subordinato ex art. 2094 c.c., per aprirsi al lavoro autonomo e professionale che, privo del meccanismo delle tariffe minime, chiede da più parti il rafforzamento dell'istituto dell'equo compenso che affianchi le timide tutele legali introdotte dalla legge 22 maggio 2017, n. 81.

Una evidente estensione dei principi dell'art. 36 Cost. al lavoro autonomo lo si ritrova nella legge che tende a promuovere l'equità retributiva dei giornalisti. Infatti, così l'art. 1, co. 1, legge 31 dicembre 2012, n. 233 dispone che in «attuazione dell'articolo 36, primo

comma, della Costituzione, la presente legge è finalizzata a promuovere l'equità retributiva dei giornalisti iscritti all'albo di cui all'articolo 27 della legge 3 febbraio 1963, n. 69, e successive modificazioni, titolari di un rapporto di lavoro non subordinato in quotidiani e periodici, anche telematici, nelle agenzie di stampa e nelle emittenti radiotelevisive».

Come si è detto sopra, la mancata attuazione dell'art. 39 Cost. nel nostro ordinamento impedisce un'efficacia erga omnes delle determinazioni della contrattazione collettiva stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Tale situazione, negli anni più volte affrontata e mai risolta, determina la paradossale situazione che i minimi tabellari definiti dalla contrattazione collettiva risultino direttamente vincolanti per i datori di lavoro iscritti alle organizzazioni stipulanti o che volontariamente vi aderiscano.

Ad oggi, il controllo sul rispetto dei principi di sufficienza e proporzionalità della retribuzione, previsti dall'art. 36 Cost., è demandato al giudice del lavoro nella fase contenziosa. Solo in tale sede il giudice può utilizzare i parametri contrattuali per individuare i livelli salariali minimi che integrino quanto previsto dall'art. 36 Cost.

Ulteriore elemento di complicazione è poi dato dal fenomeno, registrato in questi ultimi venti anni, della proliferazione di organizzazioni sindacali autonome firmatarie di contratti collettivi settoriali con diversificate condizioni economiche e normative.

Sono depositati al CNEL un numero enorme di contratti collettivi, oltre ottocento, tra i quali alcuni integrano gli estremi di veri "contratti pirata", sottoscritti da sindacati minori e non rappresentativi, che stabiliscono un salario minimo più basso dei contratti sottoscritti dalle organizzazioni maggiormente rappresentative, permettendo di ridurre "legalmente" le retribuzioni. L'assenza di una previsione normativa sulla rappresentatività del sindacato (a parte il TU del 2014) crea le conseguenti ed ulteriori complicazioni.

Va infine ricordato come per una ampia fascia di lavoratori non esista, se non in alcuni casi, una contrattazione collettiva di riferimento. Ci rivolgiamo sia ai lavoratori autonomi che a quelli parasubordinati e, nello specifico, al fenomeno delle collaborazioni coordinate e continuative. Dopo la riforma del 2015 (art. 2 d.lgs. 15 maggio 2015, n. 81) le collaborazioni oggetto di etero-organizzazione vedrebbero obbligatoriamente applicata la disciplina del lavoro subordinato.

La portata della norma è attualmente oggetto di riflessione da parte della giurisprudenza che ne ipotizza il possibile caposaldo di un *tertium genus* tra subordinazione ed autonomia, i cosiddetti collaboratori coordinati ed etero-organizzati. Si tratterebbe di collaboratori coordinati e continuativi che vedrebbero rispettati i parametri retributivi previsti dalla contrattazione collettiva dei lavoratori subordinati. Pertanto, resterebbero privi di una regolamentazione salariale esclusivamente i genuini rapporti di collaborazione (art. 409 n. 3 c.p.c.) nei quali i tempi ed i luoghi della prestazione non sono nella disponibilità organizzativa del committente.

Proprio la specifica previsione della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 che prevedeva il superamento delle collaborazioni coordinate e continuative ed, in via transitoria, l'introduzione di un salario minimo legale.

Per concludere, si deve rilevare che ai fini dell'introduzione, nel nostro ordinamento, di un salario minimo legale, a somiglianza della stragrande maggioranza dei paesi dell'Unione Europea, la via maestra debba essere, anzitutto, quella di dare attuazione all'art. 39, commi 2, 3 e 4, C., affinché un organismo unitario, composto da rappresentanti dei

sindacati nazionali, in proporzione ai propri iscritti, sia legittimato alla sottoscrizione di contratti collettivi vincolanti per tutti gli appartenenti alla categoria. Prevedere direttamente per legge una cifra fissa oraria ed immodificabile di salario minimo legale potrebbe portare ad un irrigidimento del sistema delle relazioni industriali con ricadute negative sull'economia nazionale.

## LA DIBATTUTA QUESTIONE SUL SALARIO MINIMO: RETRIBUZIONE DI DIRITTO OPPURE DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE?

Avv. Marco Proietti - Giuslavorista

Si è aperto il confronto sull'introduzione del salario minimo orario stabilito per legge, a seguito della presentazione di alcuni disegni di legge (presentati da varie forze politiche), che si pone come obiettivo l'eliminazione delle diversità di trattamento economico tra i vari settori merceologici e - al contempo - garantire che la retribuzione sia effettivamente equa. Molte le critiche, che provengono dagli esperti del settore, dalla dottrina più autorevole e da chi, evidentemente, non considera la retribuzione legale uno strumento adatto all'ordinamento giuridico italiano, ponendo l'attenzione sui rischi che ne deriverebbero anche in termini di validità della contrattazione collettiva nazionale.

**Normativa:** Art. 36 Costituzione, Art. 2099 cod. civ.

### La retribuzione equa ed il minimo tabellare

Il dibattito sul salario minimo legale, inteso come un valore orario fisso prestabilito per legge, ha radici molto remote nell'ordinamento giuridico italiano.

Innanzitutto, l'articolo 36 della Costituzione è la fonte primaria attorno al quale ruota ogni considerazione in materia. Si legge, dunque, che:

“Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità ed alla qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite e non può rinziarvi”.

Il principio di diritto, sotteso alla norma costituzionale richiamata, è la tutela del lavoratore e della dignità del lavoro stesso, attraverso il riconoscimento di una retribuzione che rispetti i canoni di proporzionalità **relativamente alla quantità ed alla qualità** del lavoro che viene effettivamente svolto; nella prassi quotidiana dei Tribunali, questo si tramuta nelle controversie aventi ad oggetto l'accertamento del corretto inquadramento del lavoratore, o del diritto al risarcimento del danno in caso di demansionamento, oltre alla richiesta di pagamento delle differenze retributive che possono derivare da un diverso orario di lavoro osservato oppure, più semplicemente, dal conseguente diritto al superiore inquadramento.

L'appendice giurisprudenziale aiuta nel verificare alcuni casi esemplificativi.

L'aspetto più complesso, figlio anche della mancata attuazione dell'articolo 39 della Costituzione - ovvero le modalità di registrazione dei sindacati e l'inevitabile difetto di validità erga omnes dei contratti collettivi - è sempre stato quello di capire quale fosse il contratto collettivo correttamente applicato e quale il parametro di riferimento affinché la retribuzione potesse essere considerata davvero **proporzionata e sufficiente**. Il dibattito sul salario minimo, quindi, appare essere inserito molto indietro nel tempo, fin dalla c.d. legge Vigorelli n. 741/1959, con la quale vennero introdotte norme transitorie di determinazione di minimi inderogabili di trattamento economico-normativo: questione poi

dibattuta in sede di Corte Costituzionale che fu chiamata a pronunciarsi ripetutamente, dichiarando l'illegittimità dell'estensione *erga omnes* della parte c.d. obbligatoria dei CCNL, che invece poteva trovare applicazione solo *inter partes*.

In un secondo momento, con la nota sentenza 156/1971, la Corte Costituzionale dichiarò l'illegittimità, per violazione dell'art. 36 Cost. (Corte cost. 28 giugno-6 luglio 1971, n. 156) dell'art. 7, legge n. 741/1959, in base al quale i trattamenti previsti dai decreti legislativi di recepimento dei CCNL restavano in vigore anche dopo la scadenza o il rinnovo degli accordi collettivi che recepivano.

In quella sede, la Corte Costituzionale enunciò un principio molto chiaro secondo il quale, anche in presenza di un minimo salariale di origine "legale", il Giudice del lavoro resterebbe comunque libero di determinare - secondo il proprio prudente apprezzamento - quale sia la retribuzione proporzionata e sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost., tenendo conto delle mutate esigenze della società che (evidentemente) non potrebbe essere colte da una legge cristallizzata in un determinato momento storico.

Negli anni, la stratificazione della giurisprudenza in materia di controversie aventi ad oggetto la corretta determinazione della retribuzione, ha dato il giusto riconoscimento ai minimi tabellari previsti nel contratto collettivo applicato da parte dell'azienda oppure, in mancanza, del contratto collettivo diverso ma comunque utile come criterio di raffronto per il settore merceologico in cui opera il lavoratore; il Giudice del lavoro, quindi, mancando la validità *erga omnes* della contrattazione collettiva, si atterrà unicamente ai minimi tabellari stabiliti da parte del CCNL di settore applicato da parte dell'azienda o, in subordine, ad altro comunque affine e che funga da parametro di valutazione.

Chiaramente, questa enorme attività di interpretazione ha suscitato un lungo confronto sia in dottrina che in giurisprudenza, da cui è scaturita l'ipotesi di introdurre un salario minimo orario il cui valore venisse prestabilito per legge, ovvero **a prescindere dal contratto collettivo di riferimento**. Le riflessioni sul punto possono sintetizzarsi nella ricerca di un criterio univoco per l'individuazione della corretta retribuzione spettante al lavoratore: tuttavia, come si avrà modo di evidenziare, i ddl in esame appaiono non adatti alla risoluzione del problema.

## **I disegni di legge attualmente in discussione**

Sinteticamente, i disegni di legge in discussione sono tre, di cui i primi due, comunicati a pochi mesi di distanza, vanno letti in combinato tra loro, mentre il terzo se ne distanzia e introduce ulteriori elementi legati alla rappresentanza sindacale.

Il primo disegno di legge per l'istituzione del salario minimo orario è il DDL Laus del 3 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 2, un valore orario di Euro 9,00 netti dovuti al lavoratore ed incrementato ogni 1° gennaio - di anno in anno - in base alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati definito dall'Istituto Nazionale di Statistica. In aggiunta, all'art. 5 viene prevista una sanzione da Euro 5.000 a Euro 15.000 in caso di violazioni rispetto a tale minimo orario.

Il secondo disegno di legge è il DDL Catalfo, che affronta in premessa il tema relativo alla mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione ed enuncia i punti fondamentali posti alla base del progetto, ovvero:

- i) definizione certa e uguale per tutti i rapporti di lavoro subordinati, cogente, del trattamento economico che integra la previsione costituzionale della retribuzione proporzionata e sufficiente;
- ii) garanzia dell'applicazione del contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative;
- iii) garanzia dell'adeguatezza nel tempo del trattamento economico complessivo che costituisce retribuzione proporzionata e sufficiente. In questo caso, le parti che interessano sono essenzialmente due soli articoli, ovvero l'art. 2, ove viene prevista la paga oraria fissa pari a Euro 9,00 lorde e la previsione che la stessa sia applicata anche ai co.co.co., e l'art. 3 per il quale in presenza di più CCNL applicabili si dovrà fare riferimento a quelli sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi a livello nazionale nella categoria di riferimento, individuati secondo il criterio associativi ed elettorale di cui al TU rappresentanza recato dall'accordo del 10 gennaio 2014 tra Confindustria e CGIL, CISL, UIL.

Il terzo disegno di legge è il DDL Laus dell'11 marzo 2019 il quale, partendo sempre dalla medesima premessa di voler superare il dumping contrattuale e garantire pari trattamento tra tutti i lavoratori, stabilisce che il riferimento per la retribuzione giusta sono i contratti collettivi nazionali stipulati dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale con **validità erga omnes** per tutto il territorio nazionale; inoltre, il DDL prevede l'istituzione di una commissione paritetica interna al CNEL per l'individuazione dei criteri di maggiore rappresentatività, i cui componenti sono nominati su designazione delle associazioni di rappresentanza comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Inoltre, all'art. 4 è previsto che nelle aziende con oltre 300 dipendenti è istituito un comitato consultivo – composto da lavoratori e esponenti dell'impresa – che ha potere di controllo e verifica sull'operato dell'azienda ed è titolare dei diritti di informazione e consultazione stabiliti dal D.lgs. 6.2.2007, n. 25.

### **Alcune considerazioni sul DDL Salario Minimo**

Il contenuto dei tre DDL è abbastanza equivoco e, per lo più, sembra non tenere conto delle inevitabili ricadute e implicazioni sul mercato del lavoro, sulle modalità di gestione dell'impresa e, infine ma forse soprattutto, sull'effettiva corresponsione di tale retribuzione.

In primo luogo, i primi due DDL stabiliscono un salario orario di 9 Euro l'ora (netto o lordo) stracciando - ex abrupto - qualunque differenziazione tra settori merceologici, con un appiattimento verso il basso che non tiene minimamente conto delle differenti situazioni che possono essere rappresentate da aziende operanti in settore molto distanti tra loro: inoltre, ma forse questo è il motivo che suscita maggiore dubbio, la previsione di un minimo legale impatta brutalmente sui costi del lavoro, costi con i quali l'imprenditore quotidianamente si confronta e che è oggetto continuo di discussione. Dai cuochi ai saldatori, dalle guardie giurate ai barman, dagli autisti ai magazzinieri fino ai giardinieri, agli operai e agli impiegati, verrebbero tutti equiparati ad un salario minimo legale che oggi rappresenterebbe un aumento del costo lavoro: un barman, per esempio, ha una retribuzione media oraria di Euro 8,77 mentre una guarda giurata di Euro 8,21 e il personale di pulizia di Euro 7,28 (nei pubblici esercizi) che diventano Euro 7,64 nel commercio.

In questi ambiti, infatti, la variazione di pochi centesimi può rappresentare un aumento vertiginoso dei costi sostenuti da parte dell'azienda, in particolare se si tratta di realtà che operano con appalti di servizi ove la tariffa oraria è stabilita dal committente.

In secondo luogo, il DDL Catalfo ed il secondo DDL Laus si inseriscono nell'annosa questione della mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione ma, omettendo di risolverla, cercano di aggirarne il cuneo stabilendo criteri di rappresentatività poco convincenti. Il richiamo a criteri di rappresentanza è finalizzato, unicamente, al superamento degli oltre 600 contratti collettivi stipulati da sigle sindacali minori, ma non viene seriamente affrontata la questione della rappresentanza, liquidata semplicemente con criteri di maggioranza o comparazione che possono fuorviare.

## **Commenti conclusivi**

### **Quali rischi?**

L'introduzione di un salario minimo orario, di fonte legale, pone una serie di possibili e intuibili conseguenze. Sicuramente, l'aumento dei costi della retribuzione può comportare una nuova fuga verso il lavoro sommerso, nella ricerca di un abbattimento della retribuzione valida quale imponibile retributivo, con conseguente azzeramento dell'effetto voluto dai disegni di legge stessi, ovvero il pagamento di una retribuzione equa per tutti; parimenti, la previsione di un salario orario comporterà l'automatica fuga dai contratti collettivi, non più necessaria in un rapporto di lavoro che si esplicherà secondo la logica "one to one" ovvero di contrattazione individuale con il dipendente e previsione di una retribuzione minima. Infine, il persistere di un vuoto normativo circa le modalità di identificazione, registrazione e rendicontazione delle sigle sindacali, ed il conseguente permanere dei dubbi interpretativi sui contratti collettivi e sui minimi tabellari ivi previsti.

## **Guida all'approfondimento**

### **Definizione e fattispecie tipizzanti:**

Cass. civ., sez. lav., 29-03-2010, n. 7528

*Il giudice di merito, nel determinare il compenso o la retribuzione spettante al lavoratore subordinato, può, nel caso di mancanza di una specifica contrattazione di categoria, utilizzare la disciplina collettiva di un settore diverso da quello in cui opera il datore di lavoro, a semplici fini parametrici o di raffronto per la determinazione della sola retribuzione base spettante al lavoratore subordinato, senza riguardo agli altri istituti contrattuali (nel caso di specie, il giudice aveva determinato la retribuzione utilizzando quali parametri di riferimento sia i minimi tabellari di un contratto collettivo di settore non applicato in azienda sia i trattamenti economici in concreto riconosciuti ai dipendenti dell'azienda); tale determinazione può essere impugnata dal lavoratore in cassazione solo per violazione dei criteri giuridici della sufficienza e della proporzionalità, rimanendo di contro l'apprezzamento in concreto dell'adeguatezza della retribuzione, riservato al giudice di merito.*

Cass. civ., sez. lav., 16-02-2006, n. 3402

*L'interpretazione dei contratti collettivi di diritto comune è riservata alla valutazione del giudice di merito, incensurabile in cassazione salvo che per violazione delle regole legali*

di ermeneutica contrattuale e per vizi di motivazione (nella specie, il giudice di merito ha ritenuto, con motivazione congrua e priva di vizi logico-giuridici: che nell'ordinamento vige il principio generale per cui l'obbligazione retributiva a carico del datore di lavoro deve ritenersi funzionalmente legata all'esecuzione della prestazione lavorativa, sicché la risoluzione del rapporto esclude che il dipendente possa godere degli aumenti retributivi previsti con decorrenza successiva al suo collocamento a riposo ed esclude altresì che detti aumenti possano essere inclusi nel computo di istituti che utilizzano come base di calcolo la retribuzione goduta al momento del pensionamento, salvo contraria previsione della contrattazione collettiva; che nessuna deroga ai predetti principi generali è stata disposta dall'art. 65 c.c.n.l. 26 novembre 1994 per i dipendenti postali, norma che ha previsto sì l'attribuzione degli aumenti contrattuali, alle scadenze fissate, «al personale in servizio alla data del 1° ottobre 1994», ma senza significare con ciò che gli incrementi spettino per intero indistintamente a tutto il personale in servizio a quella data, significando invece che l'essere in servizio al 1° ottobre 1994 costituisce solo la condizione minima per fruire degli aumenti contrattuali, che matureranno di volta in volta in favore dei lavoratori in servizio all'entrata in vigore dei singoli scaglioni; che l'accordo sindacale del 23 dicembre 1994, sottoscritto il 9 gennaio 1995 - laddove stabilisce che l'art. 65 del c.c.n.l. va inteso nel senso che «gli incrementi sui minimi tabellari mensili lordi spettano soltanto ai dipendenti che siano in servizio in ciascuna delle predette date» - non ha valore innovativo, ma costituisce norma interpretativa della disposizione del contratto collettivo).

Cass. civ., sez. lav., 22-08-2003, n. 12352

Il 1° comma dell'art. 2070 c.c. (secondo cui l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore) non opera nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune, che ha efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti e a coloro che, esplicitamente o implicitamente, al contratto abbiano prestato adesione; pertanto l'inquadramento a fini previdenziali o assistenziali non è vincolante per il datore di lavoro nel senso di imporgli l'applicazione di una contrattazione collettiva corrispondente alla stessa attività considerata ai suddetti fini (nella specie, relativa a risarcimento del danno a lavoratore illegittimamente licenziato, la suprema corte ha cassato la sentenza di merito che aveva individuato il contratto collettivo dal quale desumere la misura della retribuzione spettante al lavoratore per il periodo di non occupazione, sulla base della sola circostanza che i relativi minimi tabellari erano stati utilizzati per i versamenti contributivi).

Cass. civ., sez. lav., 25-02-1994, n. 1903.

Il giudice che utilizzi come parametro di determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente ai sensi dell'art. 36, 1° comma, cost., i minimi tabellari stabiliti dal contratto collettivo applicabile nel settore, ha facoltà di discostarsene anche in senso peggiorativo (dovendo fornire in tal caso congrua motivazione), ferma restando l'illegittimità di riduzioni motivate da elementi di natura ambientale e/o territoriale, quali la «depressione» socio-economica della zona o il basso «costo della vita», in quanto fenomeni del tutto estranei alla ratio del precetto costituzionale in questione (nella specie, la pronuncia cassata, nel riconoscere ai ricorrenti la qualifica di operai agricoli, aveva esteso loro i minimi tabellari del c.c.n.l. agricoltura, decurtandoli, per le ragioni anzidette, di una quota del venticinque per cento).





Via Lucania, 13 – 00187 Roma  
Tel. 06.42014405 – Fax 06.49388119  
[info@federsicurezza.it](mailto:info@federsicurezza.it)

Seguici su:  
[www.federsicurezza.it](http://www.federsicurezza.it)

