



CONTRATTI COLLETTIVI MINORI O «CONTRATTI PIRATA»

Avv. Paola ALLORA
Avv. Patrizia PIFFERI

CHI SIAMO:



L'ENTE BILATERALE DEL TERZIARIO (E.B.T.)

È formato e gestito dall'associazione imprenditoriale ASCOM CONFCOMMERCIO e dalle Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.



L'E.B.T. si rivolge, quali beneficiari dei propri servizi, alle aziende che applicano il CCNL terziario, distribuzione, servizio ed ai loro dipendenti, entrambi se in regola con la contribuzione contrattualmente prevista a favore dell'Ente stesso.



L'ENTE BILATERALE DEL TURISMO (E.B.L.T.)

È formato e gestito dalle associazioni territoriali EPAT (Pubblici Esercizi), FEDERALBERGHI (agenzie alberghiere), FAITA (camping e villaggi turistici) e dalle Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.



L'E.B.T. si rivolge, quali beneficiari dei propri servizi, alle aziende che applicano il CCNL delle aziende alberghiere e della ristorazione, dei pubblici esercizi ed ai loro dipendenti, entrambi se in regola con la contribuzione contrattualmente prevista a favore dell'Ente stesso.

SCOPI DEGLI ENTI:

Gli Enti Bilaterali operano come strumento di servizio per la realizzazione di politiche, progetti, e servizi di favore nei confronti sia delle Imprese sia delle lavoratrici e lavoratori dei settori del terziario e del turismo ricompresi dai Contratti Nazionali di Lavoro sottoscritti dalle Pari socie degli Enti stessi.

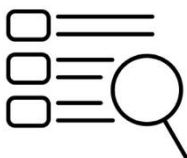
CONTATTI

Sede: via Massena, 20
email E.B.T.: segreteriaaterziario@ebtorino.it

Sito: www.ebtorino.it
email E.B.L.T.: segreteriaiturismo@ebtorino.it

INDICE

Introduzione	Pag.2
1 - L'aumento del numero dei CCNL e la funzione dei sindacati	Pag.4
2 - Il dumping contrattuale	Pag.7
3 - L'incerta rappresentatività	Pag.10
4 - Articolo 36 Cost.: la retribuzione costituzionalmente garantita	Pag.14
5 - Il principio affermato dalla Corte di Cassazione	Pag.18
6 - L'attività di vigilanza dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e le conseguenze a carico dei datori di lavoro	Pag.22
7 - I settori in cui i contratti pirata risultano più diffusi	Pag.26
8 - Considerazioni conclusive	Pag.29
Allegati:	Pag.30
- Riferimenti normativi	Pag.31
- Protocollo d'Intesa 31/5/2013	Pag.32
- Testo Unico sulla rappresentanza 10/01/14	Pag.37
- Accordo Interconfederale 09/03/18	Pag.62
- Sentenza Cassazione Sez. Lav. n. 27711 del 02/10/23	Pag.77
- Sentenza Cassazione Sez. Lav. n. 27713 del 02/10/23	Pag.93
- Sentenza Cassazione Sez. Lav. n. 27769 del 02/10/23	Pag.109
- Direttiva UE 2022/2041	Pag.126
- Circolare INL 3/18	Pag.143
- Circolare INL 7/19	Pag.145
- Circolare INL 9/19	Pag.147
- Circolare INL 2/20	Pag.151



INTRODUZIONE

Il sistema contrattuale italiano si caratterizza per una frammentazione della rappresentanza dei lavoratori e soprattutto delle imprese, nettamente superiore agli altri paesi europei, con molteplici linee di frattura fra le organizzazioni.

La caratteristica si è riflessa nella proliferazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) dopo il referendum del 1995, che ha rimosso il vincolo della maggior rappresentatività a livello “nazionale” come criterio per la validità dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Al 31/12/23 presso il CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e Lavoro) erano depositati 1033 contratti collettivi, fra scaduti e in vigore (971 del settore privato, 18 del settore pubblico e 44 accordi economici collettivi): poco meno di 300 sono stati sottoscritti dalle maggiori confederazioni sindacali, mentre molti altri si sono da tempo guadagnati l'appellativo di “pirata” per condizioni retributive e normative inferiori.

Questa tendenza, unitamente agli effetti derivanti dalle diverse crisi economiche che si sono susseguite negli ultimi quindici anni e alla più recente spirale inflazionistica che ha fatto seguito all'emergenza pandemica e all'invasione russa dell'Ucraina, hanno fatto sì che negli ultimi anni siano emerse percentuali considerevoli di posizioni lavorative a “bassa retribuzione”, spesso persino al di sotto della soglia di povertà relativa, la cui spesa mensile per due persone è inferiore ad € 1.145,00.

Questo fenomeno è in parte causato dalla sempre crescente competizione tra i vari CCNL all'interno dello stesso settore.

Tale competizione, da massima manifestazione del principio di pluralismo sindacale, si è evoluta in una lotta al ribasso, dando luogo a pratiche di contrattazione sleale che stanno degenerando in un vero e proprio problema sociale: i contratti collettivi pirata.



Tali contratti rappresentano accordi che sono negoziati e poi firmati da sindacati minori, privi di una reale rappresentatività, con la finalità della riduzione del costo del lavoro e delle tutele contrattuali, danneggiando i trattamenti dei lavoratori al fine di “contrastare la concorrenza di aziende più rispettose delle regole e più virtuose.

E così, accade sempre più spesso che fra due lavoratori operanti nel medesimo settore, addetti alle stesse mansioni, ma assunti da aziende diverse, uno dei due percepisca uno stipendio decisamente inferiore rispetto al collega.

La presente trattazione si concentrerà sullo studio del fenomeno di dumping contrattuale, sui relativi contratti pirata per poi passare ad esaminare l'art. 36 della Costituzione, le decisioni in materia della giurisprudenza e l'attività di vigilanza dell'INL.



1 L'AUMENTO DEL NUMERO DEI CCNL E LA FUNZIONE DEI SINDACATI

L'art.39 della Costituzione sancisce:

“L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce”.

Alle organizzazioni sindacali, le quali godono di tutela e libertà ai sensi dell'articolo 39 della Costituzione, è attribuita la funzione fondamentale di rappresentare le categorie dei lavoratori e tutelare i loro interessi all'interno dei luoghi di lavoro, specialmente mediante la stipulazione di contratti collettivi di lavoro.

Tali contratti rappresentano accordi aventi efficacia vincolante limitata esclusivamente ai lavoratori iscritti alle associazioni sindacali che li stipulano e svolgono una doppia funzione: da una parte stabilire le condizioni normative e retributive che regolano il rapporto di lavoro subordinato e dall'altra regolare le relazioni sindacali.

L'organizzazione sindacale e la conseguente contrattazione collettiva, non sono soggette ad alcun limite quantitativo.



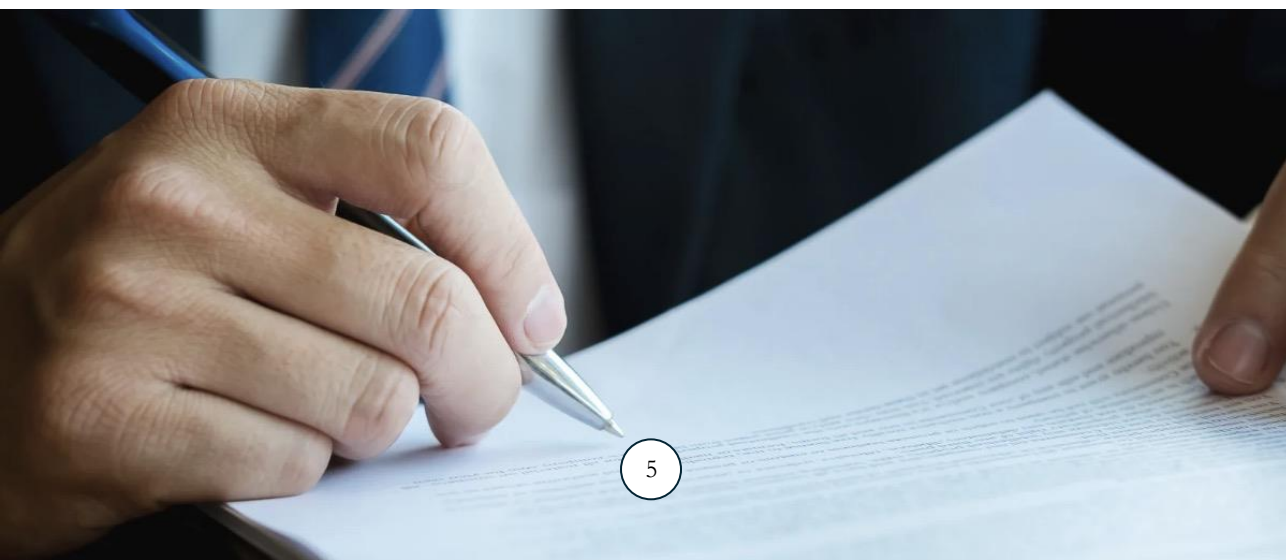
Infatti, il predetto art.39 della Costituzione non stabilisce alcun vincolo sul numero di sindacati e contratti collettivi che possono coesistere contemporaneamente all'interno dell'ordinamento.

Da questa mancanza di limiti consegue il pluralismo sindacale ovvero la possibilità, per chiunque ne avesse interesse, di costituire un'organizzazione sindacale, la quale risulta legittimata a “proporre strategie di azione diverse e ad individuare in modo diverso anche l'interesse collettivo da perseguire”.

Tale pluralismo sindacale ha dato origine, soprattutto nel corso degli ultimi anni, alla continua nascita di organizzazioni sia di parte sindacale che di parte datoriale, la quale a sua volta ha portato alla frammentazione delle categorie contrattuali tradizionali e alla moltiplicazione degli ambiti di applicazione dei contratti attraverso un progressivo aumento del numero di contratti collettivi applicabili nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato, generando così un fenomeno di proliferazione della contrattazione collettiva.

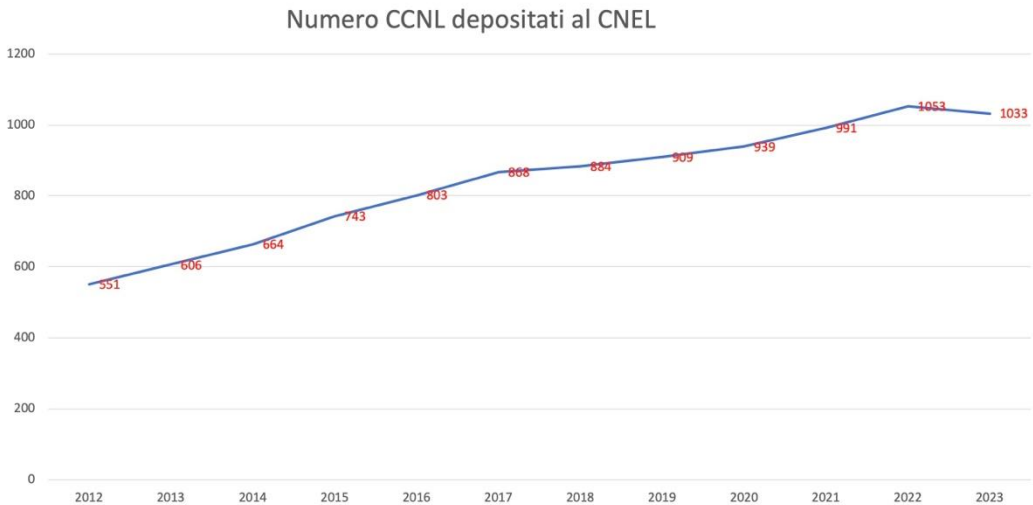
L'entità di questo fenomeno viene fornita dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), il quale presiede l'“Archivio Nazionale dei contratti collettivi di lavoro”, fonte ufficiale relativa alla contrattazione collettiva nazionale.

L'Archivio, previsto dall'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, è la fonte ufficiale sulla contrattazione collettiva nazionale, che conserva e rende accessibili al pubblico i testi autentici dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati in Italia e depositati a cura delle parti sociali che li sottoscrivono.



In tale archivio, il CNEL raccoglie e categorizza i contratti di lavoro che le parti firmatarie vi depositano.

Al 31/12/23 presso il CNEL sono stati depositati 1.033 CCNL come si evince dal grafico sottostante con una lieve inversione di tendenza rispetto agli ultimi anni.



ARCHIVIO CNEL (2012-2023)



2 IL DUMPING CONTRATTUALE

Il fatto che in Italia esistano e che stiano aumentando in numero assai considerevole così tanti contratti collettivi potrebbe essere considerato semplicemente espressione dei principi di libertà sindacale e di autodeterminazione della categoria contrattuale.

Questa pluralità di contratti non dovrebbe, in teoria, essere vista in modo negativo, poiché potrebbe promuovere una competizione positiva tra le fonti collettive, favorendo così una migliore qualità delle norme che regolamentano i rapporti di lavoro nei diversi contesti produttivi.

In questo senso, quindi, l'esistenza di molteplici contratti potrebbe tradursi in un aumento delle tutele per i lavoratori.

Tuttavia, questo è uno scenario che raramente si osserva all'interno del mercato del lavoro.

Al contrario spesso si assiste ad un fenomeno opposto di competizione al ribasso tra quei contratti collettivi che costituiscono reale ed effettiva espressione della libertà e rappresentatività sindacale e tra tutti quei contratti collettivi stipulati da parti sindacali e datoriali dalla minore ed incerta rappresentatività sociale.

Nella stragrande maggioranza dei casi, l'intento di quest'ultimi consiste nel limitare le tutele contrattuali dei lavoratori, sia dal punto di vista normativo che economico, riducendo così il costo del lavoro.

Questo fenomeno di competizione al ribasso viene comunemente definito, come “dumping contrattuale”.

Il dumping contrattuale è un fenomeno che si fonda sulla incontrollata proliferazione dei contratti collettivi nazionali che, nel corso degli anni, ha portato all'indebolimento del mercato del lavoro e della produzione del paese. Più nello specifico, con questo concetto si richiama l'insieme di tutte quelle pratiche attraverso le quali si tenta una riduzione del costo del lavoro, ricorrendo a forme contrattuali sempre più economiche e permissive. Questo fenomeno viene anche conosciuto come “contrattazione pirata”, in quanto questi contratti riportano spesso condizioni non eque per i lavoratori di un medesimo comparto produttivo, attuando comportamenti discriminatori soprattutto nei

confronti di quei soggetti caratterizzati da scarsa capacità negoziale e contrattuale, i quali sono portati ad accettare condizioni economiche retributive inferiori a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

L'esponentiale aumento del numero di contratti collettivi vigenti è dovuto per la stragrande maggioranza, come confermato dai dati CNEL, ai contratti collettivi siglati da organizzazioni sindacali e datoriali minori (in termini di rappresentatività) e tra questi contratti rientrano anche i contratti collettivi pirata.

Focalizzandosi sui fattori e sulle cause che hanno determinato l'origine e lo sviluppo del dumping contrattuale in Italia, gli elementi analizzabili sono molteplici e per ciascuno di essi risulta estremamente complesso qualsiasi tentativo di assegnare una specifica percentuale di responsabilità riguardo al ruolo svolto.

Ciononostante è innegabile come la concomitante situazione di crisi economica in cui l'Italia e la maggioranza delle imprese italiane si sono trovate a partire dal 2008 abbia rappresentato un terreno fertile dove questo tipo di pratiche scorrette, volte al mero risparmio sul costo del lavoro, ai danni dei lavoratori, abbiano potuto svilupparsi.

Oltre a ciò, le caratteristiche e le peculiarità del sistema contrattuale italiano hanno indubbiamente rappresentato un ulteriore elemento favorevole. Tra queste si annovera la mancanza di un vincolo legale all'applicazione del contratto corrispondente all'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore, la quale determina la possibilità per quest'ultimo, di poter scegliere e applicare il contratto collettivo che egli preferisce, perfino se non pertinente con l'attività effettivamente svolta dall'impresa.



Nei casi di dumping, infatti, la legittima discrezionalità garantita al datore di lavoro circa la scelta del contratto collettivo da applicare diviene oggetto di abuso, di fatto trasformandosi da prerogativa del datore di lavoro a uno strumento finalizzato alla mera ricerca dell'alternativa più conveniente rispetto ai trattamenti economici e normativi dei contratti storicamente più consolidati.

Il Legislatore e gli organi ispettivi hanno tentato di reprimere tali comportamenti, con particolare attenzione ai casi in cui questo fenomeno ha condotto alla lesione dei diritti costituzionalmente tutelati del lavoratore, quali: una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro, sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa, il rispetto della durata massima della giornata lavorativa, il diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, il tutto ai sensi dell'art. 36 della Costituzione.

Il fenomeno del dumping contrattuale, purtroppo, non risulta limitato a specifici settori o ambiti produttivi. Al contrario, casi di dumping possono essere rilevati in tutti i settori, con una maggiore estensione nel settore del terziario e nei pubblici esercizi ovvero settori contraddistinti da un'alta intensità di manodopera.

Risulta di estrema rilevanza, per una descrizione ottimale del fenomeno, l'analisi di alcuni casi di dumping, di cui si parlerà nel capitolo n. 7.



3 L'INCERTA RAPPRESENTATIVITA'

Nei paragrafi precedenti, esaminando le organizzazioni sindacali o datoriali firmatarie di contratti collettivi pirata, si è fatto più volte riferimento a una “dubbia” o “scarsa” rappresentatività, ovvero criteri abbastanza generici che non permettono chiaramente di delineare la questione della rappresentanza. Questo perché, allo stato attuale, all'interno dell'ordinamento non vige alcuna legge che definisca l'ambito e i criteri per la determinazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali.

A questo si aggiunge la mancata attuazione dell'articolo 39 della Costituzione il quale, dalla sua introduzione, non ha mai trovato applicazione all'interno dell'ordinamento, in quanto non è stata mai emanata la legge ordinaria di attuazione, nonostante alcuni tentativi ci siano stati nel corso degli anni. La principale difficoltà nell'attuazione di tale disposizione sarebbe rappresentata dalla necessità di sottoporre le organizzazioni sindacali ad un controllo governativo, necessità richiesta dal sistema costituzionale (art. 39 Cost., comma 2: “*Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge*”), a cui le stesse organizzazioni si sono più volte opposte, timorose di un eccessivo controllo da parte dello Stato riguardante sia la loro struttura interna sia il numero e la consistenza dei loro iscritti.

In mancanza di criteri di legge specifici, hanno supplito criteri come “maggiore rappresentatività” (art. 19 L. 300/1970) o l'ormai prevalente “maggiore rappresentatività comparata” (art. 2, comma 25 legge n. 549/1995, art. 51 D.lgs. n. 81/2015), i quali però risultano comunque vaghi e privi di qualsiasi tipo di criterio o indice volto all'individuazione concreta della rappresentatività delle organizzazioni sindacali.



Questo vuoto normativo nel corso degli anni è stato oggetto di ripetuti sforzi da parte della giurisprudenza, che ha tentato di stabilire alcuni criteri idonei a quantificare la rappresentatività sindacale, quali la consistenza numerica degli iscritti, la presenza in un ampio ambito di settori produttivi, lo svolgimento di attività di negoziazione, contrattazione e autotutela con caratteri di effettività, continuità e sistematicità.

Le stesse organizzazioni sindacali e datoriali, specialmente quelle maggioritarie (CGIL, CISL, UIL, Confindustria), con una serie di accordi interconfederali hanno intrapreso azioni concrete al fine di colmare l'assenza dell'intervento legislativo tentando, contestualmente, di contenere le situazioni di carattere patologico che da quest'ultima sono derivate, quali ad esempio il fenomeno del dumping contrattuale.

Il primo di questi è il **Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013 siglato da CGIL-CISL-UIL e Confindustria** che si configura come attuativo dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

Il predetto Protocollo introduce per il settore privato, nell'ambito della misurazione della rappresentatività e della titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale, un sistema di verifica della rappresentatività sindacale simile a quello già sperimentato nel pubblico impiego, basato su un criterio che tiene in considerazione sia il dato associativo che il dato elettorale.

Il Protocollo, in tal senso, stabilisce che per essere considerata rappresentativa ai fini della sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, un'organizzazione sindacale deve raggiungere almeno il 5%, percentuale che si ottiene come media ponderata fra il numero degli iscritti al sindacato e i voti ottenuti nelle elezioni delle RSU.

Per la prima volta quindi è possibile identificare un parametro concreto.



La soglia del 5% è stata introdotta per garantire che solo le organizzazioni sindacali con una base solida di rappresentanza, sia in termini di iscritti sia di consenso elettorale, possano partecipare alla contrattazione collettiva nazionale. Questo meccanismo mira a rafforzare la legittimazione democratica e a ridurre la frammentazione del panorama sindacale.

La certificazione della rappresentatività è effettuata dal CNEL e dall'INPS che hanno il compito di raccogliere e verificare i dati relativi a iscritti e voti per poi calcolare la media ponderata.

Nella stessa direzione muove il **Testo unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 di CGIL, CISL, UIL e Confindustria**, rappresentando rispetto al precedente un'evoluzione con alcune differenze e precisazioni importanti. Questo accordo introduce regole chiare e vincolanti per misurare la rappresentatività sindacale e per garantire la validità dei contratti collettivi: vengono confermati la soglia del 5% ed i criteri per il calcolo della media ponderata; viene stabilito che i CCNL sono validi solo se approvati da sindacati che esprimono almeno il 50% + 1 della rappresentanza complessiva del settore.

Ultimo per tempo si annovera il cosiddetto “Patto per la fabbrica”, **Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 sottoscritto da CGIL, CISL, UIL e Confindustria**, essenziale nel processo di definizione dei criteri di certificazione della rappresentatività come misura di contrasto al dumping contrattuale.

Il Patto per la fabbrica si pone esplicitamente l'obiettivo di contrastare la proliferazione di contratti collettivi, stipulati da soggetti senza nessuna rappresentanza certificata, finalizzati esclusivamente a dare copertura formale a situazioni di vero e proprio dumping contrattuale che alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano lavoratrici e lavoratori.



Le parti sociali firmatarie del Patto, richiedono l'istituzione di un "modello di certificazione della rappresentanza" allo scopo di impedire alle organizzazioni che ne sono prive di violare o forzare arbitrariamente i perimetri e gli ambiti di applicazione dei contratti collettivi di categoria.

Allo stesso tempo, le parti sociali richiedono che questo modello di certificazione, a differenza di quanto previsto nell'accordo del 31/05/2013 e nel Testo Unico del 10/01/2014, non si limiti alla misurazione della rappresentatività delle sole organizzazioni sindacali dei lavoratori, ma si estenda altresì alle organizzazioni datoriali.

I temi della rappresentanza e della contrattazione collettiva hanno continuato ad essere oggetto di discussione, ma non emergono fino ad oggi nuovi accordi significativi a livello interconfederale che abbiano sostituito o superato il Patto per la Fabbrica nei suoi intenti principali.

Nonostante i significativi progressi ottenuti tramite l'attuazione di detti accordi nella definizione dei criteri di misurazione della rappresentatività, permane tuttora una rilevante problematica che consente la sussistenza nel nostro ordinamento del fenomeno del dumping contrattuale e dei contratti pirata. I predetti accordi, essendo semplici accordi interconfederali, privi di natura legislativa, si applicano unicamente a coloro che volontariamente vi si assoggettino per adesione o per ricezione autonoma. Chi, invece, rifiuti tale adesione o non vi aderisca, è libero di operare al di fuori dei criteri di rappresentanza stabiliti.

Ad oggi, pertanto, la mancanza di una normativa che disciplini la materia, nonostante gli sforzi da parte di giurisprudenza e delle organizzazioni sindacali e datoriali, non permette di fornire una garanzia in merito alla reale rappresentatività di un'organizzazione rappresentativa, sia dal punto di vista maggioritario che comparativo.



4

ARTICOLO 36 COSTITUZIONE: LA RETRIBUZIONE COSTITUZIONALMENTE GARANTITA

Nell'ambito della valutazione dell'inadeguatezza dei minimi retributivi stabiliti dai contratti collettivi "pirata", risulta imprescindibile comprendere quale sia la concezione del criterio di adeguatezza della retribuzione e il modo in cui questo possa essere quantificato concretamente.

Il più significativo riferimento a una definizione di adeguatezza si può ritrovare nella Costituzione.

Il primo comma dell'art. 36 della Cost. recita *"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"*.

L'art. 36 va oltre il semplice sinallagma prestazione lavorativa-compenso, per introdurre una più completa nozione sulla retribuzione, la quale non deve essere solo 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; il primo diritto stabilisce un criterio positivo di carattere generale, il secondo un limite negativo, invalicabile in assoluto.

La retribuzione deve quindi rispettare due principi fondamentali. Deve essere congrua, ossia proporzionata alla qualità e quantità del lavoro svolto e deve garantire al lavoratore e alla sua famiglia un tenore di vita socialmente adeguato alle loro esigenze.

Nonostante il rischio di risultare "ambigui o alternativi", in quanto una retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del lavoro potrebbe non sempre risultare sufficiente, i due principi risultano strettamente correlati e uniti dall'espressione "e in ogni caso", la quale collega il principio normativo della proporzionalità a quello della sufficienza.

Tale espressione è stata tradizionalmente interpretata con l'obiettivo di conferire alla sufficienza il ruolo di “correttivo” della proporzionalità, nel senso che la retribuzione, che deve essere proporzionata, deve essere sempre sufficiente, quindi anche nelle ipotesi in cui, a causa dell'estrema modestia del valore della prestazione lavorativa, il principio proporzionalistico rischi di evidenziare un compenso talmente ridotto da non consentire al lavoratore di soddisfare in modo minimamente dignitoso le necessità essenziali.

Nella stessa direzione muovono diverse interpretazioni giurisprudenziali, come quella contenuta nella sentenza del giudice del lavoro del Tribunale di Milano n. 1977/2016. In questa sentenza è stato analizzato il caso di un dipendente che, a seguito dei vari datori di lavoro che si sono susseguiti nell'appalto per la gestione del servizio di reception e portineria, si è visto applicare, nonostante lo svolgimento delle medesime mansioni, una serie di contratti collettivi diversi che hanno portato a un decremento del suo trattamento salariale pari al 32% nell'arco di pochi anni. Il Tribunale ha ritenuto che, “per un lavoratore impiegato quasi a tempo pieno (93,57%) una paga oraria di euro 4,40 lordi [...] non è manifestamente sufficiente a fargli condurre un'esistenza libera e dignitosa e a far fronte alle ordinarie necessità della vita”, sostenendo che il principio di sufficienza della retribuzione dettato dall'art. 36 Cost. “impone che al lavoratore venga assicurato non solo un minimo vitale, ma anche il raggiungimento di un tenore di vita socialmente adeguato”. L'art. 36 Cost., nato come norma volta ad indicare al legislatore il fine che devono perseguire le norme ordinarie, in realtà mai emanate, è stato interpretato dalla giurisprudenza, che ha assunto un valore di precettività ed immediata applicabilità ai rapporti contrattuali.



Le interpretazioni giurisprudenziali risultano espressione di una chiara “scelta politica di deliberata supplenza del giudiziario all’inerzia del legislativo”, atta a colmare quello che allora appariva come il vuoto legislativo derivante dalla inattuazione, tuttora tale, dell’art. 39 Cost.

Ed ecco che, nell’assenza di norme che determinassero la “giusta retribuzione” e nella mancata attuazione dell’art. 39 Cost., soprattutto per quanto riguarda la disposizione sull’efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi, l’art. 36 Cost. è stato il terreno di molteplici interpretazioni giurisprudenziali.

Tali interpretazioni, sulla base di orientamenti ormai consolidati, hanno reso effettiva la garanzia costituzionale, riconoscendo quale parametro di riferimento retributivo, attraverso il combinato disposto dell’art. 36 Cost. (proporzionalità e sufficienza) e dell’art. 2099, comma 2, c.c. (in mancanza di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali), i minimi tabellari stabiliti dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Sulla base dei precedenti ragionamenti si potrebbe supporre che il carattere di maggiore rappresentatività delle parti sociali stipulanti un certo contratto collettivo rappresenti condizione sufficiente affinché i minimi retributivi previsti da tale contratto siano da considerare in maniera “automatica” conformi al principio di proporzionalità e al principio di sufficienza di cui all’art. 36 della Costituzione.

Tuttavia, contrariamente a quanto appena detto, è da considerare il caso di taluni trattamenti retributivi che, nonostante siano previsti da contratti collettivi stipulati da associazioni comparativamente più rappresentative, risultino in concreto lesivi dei principi costituzionali di proporzionalità e/o di sufficienza.

A tale conclusione giunge il Tribunale di Torino con la sentenza n. 1128 del 2 luglio 2019. Il Giudice ha ritenuto che la retribuzione di 687 euro



netti mensili prevista dal CCNL Vigilanza, sezione Servizi Fiduciari non potesse reputarsi proporzionata, né sufficiente a far fronte alle ordinarie necessità di vita e dunque ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa.

Il Giudice ha argomentato la propria decisione sostenendo che la retribuzione prevista dal contratto in oggetto risultava inferiore rispetto a quella prevista da tutti i CCNL simili ed usualmente applicati nello specifico settore e contemporaneamente ampiamente al di sotto del tasso soglia di povertà assoluto definito dall'ISTAT per un individuo senza parenti conviventi in età compresa tra i 18 e i 59 anni (pari, nell'anno 2015, ad 984,64 euro).

In merito al primo punto, il Giudice ha sottolineato: “il fatto che i rappresentanti delle medesime organizzazioni sindacali, nell'ambito di vari altri contratti collettivi, abbiano stimato proporzionata alla stessa quantità e qualità della prestazione una retribuzione sensibilmente superiore [...] grava la retribuzione in questione della presunzione uguale e contraria che essa non sia invece proporzionata”.

In virtù di quest'ultimo passaggio, l'esito finale della decisione riguarda l'individuazione, quale parametro retributivo per la determinazione della “giusta retribuzione”, di un contratto collettivo (Proprietari di fabbricati) anch'esso stipulato da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, ma diverso da quello (sezione Servizi Fiduciari, CCNL Vigilanza) effettivamente applicato al rapporto di lavoro in esame.

In estrema sintesi, l'applicazione dei parametri retributivi stabiliti da un CCNL firmato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative non risulta sufficiente per essere in regola con principi dell'art. 36 Cost.



5 IL PRINCIPIO AFFERMATO DALLA CORTE DI CASSAZIONE

La vicenda di cui sopra relativa al settore vigilanza e portierato è arrivata innanzi alla Corte di Cassazione che ha affrontato la questione, risolta con esiti diversi dai giudici di merito, della verifica della rispondenza della retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva applicata dal datore di lavoro al precetto di cui all'art. 36 Cost.

Con le sentenze n. 27711, 27713 e 27769 depositate il 2 ottobre 2023, la Corte di Cassazione richiama l'attenzione su un punto che nel dibattito politico sul salario minimo era sino a quel momento rimasto sullo sfondo: in Italia non esiste il salario minimo legale; esiste il salario minimo costituzionale e la magistratura ne è il custode.

Le pronunce nell'iter della motivazione, considerano il contesto storico attuale così come si è venuto a determinare per le dinamiche di mercato e contrattuali portando allo scoperto la questione salariale, senza sottrarsi a un confronto con il problema economico sociale sottostante ed inquadrandolo nel contesto della normativa europea di cui alla direttiva UE 2022/2041.

La suprema Corte ha stabilito che il Giudice, nel valutare la sufficienza della retribuzione, può discostarsi dai minimi dei CCNL di categoria, se essi non rispettano i criteri costituzionali di proporzionalità e sufficienza. Il riferimento non è obbligatoriamente il contratto applicato dall'azienda, ma può includere tabelle retributive di settori affini. Inoltre, va considerato l'indice Istat di povertà per determinare se il salario consente un'esistenza dignitosa.

E' stato ribadito che la retribuzione lorda non è di per se sufficiente come parametro per valutare la dignità del salario. Il Giudice deve considerare il potere di acquisto reale del lavoratore, in relazione ai bisogni essenziali come cibo, casa e accesso alle attività culturali e sociali.



Questo ha rafforzato l'idea di un “salario minimo costituzionale”.

La portata del principio deve essere calata nella particolarità della vicenda che ne è all'origine.

Alcuni lavoratori dipendenti della società cooperativa Servizi fiduciari, a sua volta appaltatrice di Sicuritalia, chiedono la disapplicazione nei loro confronti del CCNL Vigilanza privata e servizi fiduciari poiché, seppur firmato da Cgil, Cisl e Uil, prevede una retribuzione ritenuta non conforme ai principi di sufficienza e proporzionalità sanciti dall'art. 36 della Costituzione in quanto inferiore persino alla soglia di povertà assoluta calcolata dall'Istat.

Nel caso di specie il CCNL in questione non è un contratto pirata poiché è stato firmato dalle associazioni sindacali e datoriali più rappresentative, ma è fermo al 2013 ed ha livelli salariali bassissimi.

Secondo i lavoratori, la retribuzione non può dirsi né proporzionata al lavoro svolto né sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa come viceversa previsto dall'art. 36 Cost. A venire messa apertamente in discussione è dunque la capacità delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative di fungere da «autorità salariale» nei settori colpiti dal fenomeno del lavoro povero come la vigilanza, ma anche le pulizie e il multiservizi, il lavoro agricolo e il lavoro domestico.

La Corte segue il ragionamento dei lavoratori e si discosta nettamente dalle pronunce rese dalla Corte d'Appello di Torino e dal Tar Lombardia, orientate viceversa al rispetto assoluto del ruolo di autorità salariale svolto dalla contrattazione nazionale di categoria qualificata.

Nell'interpretazione e applicazione dello *standard* costituzionale al caso concreto, il giudice si avvale di parametri e criteri che nelle sentenze sono così identificati: il trattamento retributivo previsto da altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe, indicatori economici e statistici e criteri della Direttiva UE 2022/2041 relativa ai salari minimi adeguati, alla quale viene così attribuita una immediata rilevanza giuridica nel nostro ordinamento.



Con riferimento agli indicatori economici e statistici, seguendo un'interessante e innovativa giurisprudenza di merito sviluppatasi negli ultimi anni, la Cassazione valorizza la soglia di povertà calcolata dall'Istat, l'importo della Naspi o della Cig, l'importo del reddito di cittadinanza con la precisazione che tali parametri funzionano in negativo, non in positivo: possono cioè essere utilizzati per avallare un giudizio di *non sufficienza* della retribuzione a garantire al percettore una minima sopravvivenza, ma non invece per sostenere un giudizio di sufficienza e proporzionalità della stessa. A tale fine è utile invece fare riferimento, alle tariffe previste da altri contratti collettivi nazionali, tenendo conto delle mansioni svolte, delle dimensioni e della localizzazione dell'impresa e di specifiche situazioni locali.

Ma la parte più interessante della decisione è quella in cui la Suprema Corte sottolinea la necessità di utilizzare anche i criteri forniti dalla direttiva UE 2022/2041 invocando, a sostegno di tale tesi, il consolidato orientamento della Corte di Giustizia secondo cui, nelle controversie tra privati, il giudice nazionale deve fare riferimento al contenuto di una direttiva nell'interpretazione e nell'applicazione delle norme di diritto nazionale, anche prima del suo recepimento, con un limite preciso: il riferimento alla direttiva non può servire da fondamento ad un'interpretazione *contra legem* del diritto nazionale.

Tra i criteri della direttiva spicca quello secondo cui il salario minimo adeguato si determina tenendo conto delle necessità materiali ma anche di quelle immateriali, come la partecipazione ad attività culturali, educative, sociali.



Inoltre, viene messo in evidenza un parametro utilizzato a livello internazionale, che confronta il salario minimo lordo con due indicatori: il 60% del salario lordo mediano e il 50% del salario lordo medio. Il 50% del salario medio è pari a 7,10 euro mentre il 60% di quello mediano è pari a 6,85 euro. La paga oraria lorda di un lavoratore inquadrato nella categoria D del CCNL Vigilanza e servizi fiduciari si colloca al di sotto di queste soglie (6,25 euro).

Sul solco della recente giurisprudenza della Cassazione, si segnala la Sentenza della Corte di Appello di Torino del 6 giugno 2024 n. 237 che ha avuto modo di valorizzare la perdita del potere di acquisto delle retribuzioni quale parametro di adeguatezza della retribuzione, raffrontando due diversi CCNL per quanto in settori affini.

Il caso riguarda un lavoratore a cui era applicabile il CCNL ANISA, relativo tra l'altro agli addetti alla sicurezza antincendio sulle autostrade, in rapporto al CCNL ANGAF relativo all'analogo servizio delle c.d. Guardie ai Fuochi, in pratica il servizio antincendio in porti, autostrade, luoghi privati, ecc.

Occorre premettere che il CCNL ANGAF è stato adeguato nel 2019 con un aumento della retribuzione pari alla svalutazione monetaria rispetto alla precedente tornata, mentre il CCNL ANISA è stato rinnovato solo nel 2022 per un importo decisamente inferiore e non prevedeva alcun sistema di indennizzo della c.d. vacanza contrattuale in attesa dei futuri rinnovi, che nel caso specifico mancavano dal 2011.

La Corte d'Appello ha quindi fatto espressa e piena applicazione dei principi richiamati dalla citata giurisprudenza della Cassazione del 2023, prescindendo da parametri rigidi e teorici quali la soglia di povertà dell'Istat, ma ha dato particolare rilievo al tempo intercorso tra le tornate di rinnovo contrattuale e alla mancanza di adeguamento delle retribuzioni rispetto all'aumentato costo della vita.



6

L'ATTIVITÀ DI VIGILANZA DELL'ISPettorATO NAZIONALE DEL LAVORO E LE CONSEGUENZE A CARICO DEI DATORI DI LAVORO

Al fine di arginare la diffusione dei così detti contratti pirata, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro negli ultimi anni ha fornito indicazioni al personale ispettivo.

Un punto di svolta è costituito dalla **circolare 3/2018**, che ha preso a riferimento i minimi tabellari stabiliti nei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni “comparativamente maggiormente rappresentative” per il calcolo delle contribuzioni, al di sotto dei quali le aziende vengono sanzionate per omessa contribuzione. Per effetto di questa circolare, i minimi tabellari dei CCNL “non confederali” si sono presto allineati ai CCNL “confederali”, permanendo però condizioni peggiori in materia di inquadramento, anzianità, ferie, maggiorazioni per orari antisociali e straordinari.

Con la predetta circolare 3/2018 l'Ispettorato ha di fatto dichiarato l'inefficacia dei contratti pirata e la loro disapplicazione a favore dei contratti leader.

Questo creava un automatismo dell'azione ispettiva, per cui gli ispettori, nell'assumere i propri provvedimenti, operavano d'ufficio senza valutazioni di merito nel rispetto dei minimali.

Con la **circolare 7/2019**, l'Ispettorato ha affermato che “al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, l'ispettore dovrà svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non solo un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.



Dopo qualche mese, con la **circolare 9/2019** l'Ispettorato ha ulteriormente chiarito che, sebbene non sia obbligatoria l'applicazione del CCNL leader e nessuna Istituzione e/o Ente può imporla, le imprese per usufruire dei benefici sono tenute a riconoscere ai propri lavoratori un trattamento normativo e retributivo identico, se non migliore, rispetto a quello previsto dal contratto stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Ciò ha fatto presumere che, concessa la libertà di applicazione di CCNL diversi, il disconoscimento dei benefici avviene anche qualora l'impresa deroghi *in peius* un solo istituto normativo, anche a fronte del rispetto dell'intero universo di istituti economici e normativi che disciplina il CCNL leader.

Successivamente con la **circolare n. 2/2020**, seppur nel rispetto della libertà di scelta di diversi CCNL ai fini del riconoscimento dei benefici normativi e contributivi, l'Ispettorato pare non abbracciare più un'ottica universale di inderogabilità dei trattamenti economici e normativi del CCNL; piuttosto, ritiene utile adottare un'ottica comparativa tra diversi contratti, fornendo una prima sintetica tabella, suscettibile di integrazioni, di istituti retributivi e un elenco riportante 9 trattamenti normativi inderogabili in senso peggiorativo, sui quali gli Ispettori dovranno effettuare una verifica di equivalenza rispetto al CCNL leader:

- a) la disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time;
- b) la disciplina del lavoro straordinario;
- c) la disciplina compensativa delle ex festività soppresse;
- d) la durata del periodo di prova;
- e) la durata del periodo di preavviso;
- f) la durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio;
- g) la malattia e infortunio;
- h) la maternità ed eventuale riconoscimento di un'integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa;
- i) il monte ore di permessi retribuiti.



Inoltre il disconoscimento di eventuali benefici economici e normativi avviene solo qualora si evidenzi uno scostamento di almeno due istituti normativi, o, diversamente, nel caso in cui si riscontri l'erogazione di retribuzioni non uguali a quelle previste dai CCNL leader.

E' solo in questa prospettiva, secondo l'INL, che possono essere riconosciuti benefici ai datori di lavoro che applicano contratti diversi oppure che non applicano nessun contratto collettivo purché rispettino almeno 7 dei 9 punti sopra elencati.

Davanti a questo scenario, si complica notevolmente la gestione del personale, in particolare per i consulenti del lavoro, che nel rispetto delle scelte datoriali e con il dovere di non ledere i diritti dei lavoratori costituzionalmente garantiti, dovranno operare un continuo raffronto con il CCNL leader qualora l'impresa scelga di applicare un contratto collettivo siglato da sindacati minori.

Infine la circolare elenca una serie di materie che, a differenza di quelle precedentemente indicate, ritiene siano esclusivamente riservate ai CCNL leader e pertanto non possono essere oggetto di regolazione da parte di quei contratti collettivi sottoscritti da sindacati minori.

Secondo l'INL le materie riservate sono rappresentate dalla disciplina dell'orario di lavoro prevista dal D.Lgs 66/2003, dalla disciplina delle principali tipologie contrattuali, dalla deroga ad alcune previsioni legali rimesse ai contratti di cui all'art. 51 del D.Lgs 81/2015, le ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, le ipotesi di ricorso al lavoro intermittente, i limiti di durata e i limiti quantitativi del contratto a tempo determinato, l'individuazione delle attività stagionali, la disciplina del contratto di apprendistato. Anche questo passaggio lascia spazio a qualche critica.

Innanzitutto, da questa esemplificazione restano esclusi gli accordi di prossimità ex art. 8 D.Legge 138/11 e il contratto di riferimento nelle gare di appalto pubblico ex art. 30 co. 4 D.Lgs 50/2016, istituti questi che pacificamente sono sempre stati ritenuti accessibili alle sole



organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Inoltre non si comprende perché l'Ispettorato da un lato ritiene che la disciplina dell'orario di lavoro sia una materia riservata a determinati sistemi contrattuali, dall'altro invece, include nelle materie non riservate la disciplina dello straordinario, con il solo limite di rispettare i parametri previsti dal CCNL leader.

Una simile discrepanza potrebbe richiedere ulteriori chiarimenti da parte dell'INL attraverso nuove circolari esplicative.



7 I SETTORI IN CUI I CONTRATTI PIRATA RISULTANO PIÙ DIFFUSI

I contratti pirata sono più diffusi nei settori caratterizzati da flessibilità lavorativa, subappalti e lavoro stagionale o temporaneo, dove la frammentazione delle imprese e la concorrenza al ribasso portano a una compressione dei salari e delle condizioni lavorative.

La pandemia di COVID-19 ha accelerato alcuni trend che hanno favorito la diffusione dei contratti pirata, in particolare con l'aumento della precarizzazione del lavoro in settori come il turismo, la ristorazione e la logistica.

Le misure di emergenza e la maggiore flessibilità richiesta dalle aziende durante la pandemia hanno creato uno scenario in cui i contratti pirata si sono diffusi ulteriormente, in parte anche a causa della debolezza delle parti sociali e delle difficoltà economiche.

Settore della Logistica e Trasporti

La logistica è uno dei settori più esposti ai contratti pirata. Le attività legate alla movimentazione delle merci, inclusi corrieri e operatori di magazzino, spesso presentano un alto tasso di subappalti e lavoratori precari.

Settore Alberghiero, Turismo e Ristorazione

Il settore dell'ospitalità e della ristorazione è noto per l'uso di contratti pirata, soprattutto in periodi di alta stagione turistica.

Servizi di Pulizia

I lavoratori impiegati nei servizi di pulizia e manutenzione degli edifici sono frequentemente soggetti a contratti pirata. Questo settore è caratterizzato da gare d'appalto al massimo ribasso, che spingono le aziende a utilizzare contratti meno favorevoli per risparmiare sui costi.



Settore della Vigilanza Privata e Sicurezza

Nel settore della vigilanza privata e della sicurezza, soprattutto per guardie giurate e servizi di sicurezza non armata, i contratti pirata sono abbastanza comuni.

Anche in questo caso, la concorrenza tra aziende per ottenere appalti a basso costo porta all'utilizzo di contratti con retribuzioni e condizioni di lavoro inferiori rispetto a quanto previsto dai CCNL.

Il lavoro notturno o su turni è spesso pagato al di sotto dei minimi previsti e le ore di lavoro straordinario sono talvolta non riconosciute.

Edilizia e Lavori Pubblici

Anche se l'edilizia è un settore con una forte presenza sindacale, i contratti pirata si manifestano nelle fasce più basse della catena di appalti, soprattutto nei subappalti.

I lavoratori migranti e gli operai temporanei sono particolarmente vulnerabili a questo tipo di pratiche.

Agricoltura

Nel settore agricolo, i lavoratori stagionali sono spesso vittime di contratti pirata. Questo fenomeno è comune nelle aree rurali dove vengono impiegati lavoratori stranieri e migranti, soprattutto per le attività di raccolta stagionale.

Servizi alla Persona e Settore Sociosanitario

Nei servizi di assistenza alla persona (come badanti, assistenti familiari, operatori socio-sanitari) e nelle cooperative che operano nel settore sociosanitario, i contratti pirata sono comuni. Spesso vengono stipulati contratti peggiorativi rispetto ai CCNL ufficiali, soprattutto nel caso delle cooperative sociali o delle piccole organizzazioni che offrono servizi di assistenza.



Settore dei Call Center

Il settore dei call center è noto per essere caratterizzato da una forte precarietà del lavoro e dall'uso di contratti pirata. Molti operatori sono impiegati con contratti di lavoro atipici o tramite agenzie di lavoro interinale, con paghe inferiori e meno tutele rispetto a quanto stabilito dai contratti collettivi.

Spesso i contratti utilizzati in questo settore non prevedono una retribuzione adeguata per il lavoro straordinario o limitano i diritti a ferie e malattia.

Tecnologia e Digitalizzazione

Il processo di digitalizzazione in molti settori del lavoro sta trasformando il modo in cui le aziende organizzano la forza lavoro. Le piattaforme di gestione del personale, l'automazione di alcune funzioni amministrative e l'uso di software di intelligenza artificiale per la gestione del personale possono ridurre la necessità di contratti rigidi e facilitare l'adozione di accordi più flessibili.

Questa digitalizzazione, pur offrendo vantaggi in termini di efficienza, può anche creare spazi per contratti pirata, soprattutto in contesti dove i lavoratori sono meno rappresentati o dove l'adozione di nuove tecnologie riduce la supervisione dei sindacati.

Appalti Pubblici

Gli appalti pubblici sono spesso un'area in cui si manifesta il fenomeno dei contratti pirata, soprattutto quando il criterio principale per l'assegnazione è il massimo ribasso. Le aziende che vincono appalti pubblici a condizioni estremamente competitive tendono a tagliare i costi, inclusi quelli relativi alla forza lavoro, e ciò può portare all'utilizzo di contratti non conformi ai CCNL.

Una possibile soluzione è inserire clausole sociali negli appalti pubblici, che richiedano il rispetto di standard minimi di contrattazione collettiva e la piena applicazione dei contratti collettivi nazionali riconosciuti, con controlli stringenti da parte delle amministrazioni pubbliche.

8

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce della trattazione, si deduce che il fenomeno del dumping contrattuale e dei contratti pirata rappresentano una delle problematiche più rilevanti nel mercato del lavoro italiano, di notevole complessità e che ingloba al suo interno diverse questioni, ognuna delle quali richiede particolare attenzione.

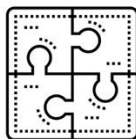
Come visto, tra queste, la più significativa è indubbiamente la questione della rappresentatività sindacale.

La dubbia rappresentatività delle organizzazioni che siglano contratti pirata certifica l'illegittimità di accordi e la loro incapacità di tutelare gli interessi dei lavoratori.

Tutto ciò è stato favorito dalla difficoltà di controllo e di sanzione da parte delle istituzioni.

Nonostante le misure adottate, come le circolari dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, limitate all'aspetto contributivo o al più alla perdita di benefici per i datori di lavoro, il fenomeno continua a prosperare soprattutto in ambiti dove la domanda di lavoro è più flessibile e i lavoratori sono meno organizzati.

Contrastare efficacemente i contratti pirata richiede un rafforzamento delle normative esistenti; sono necessarie riforme legislative che assicurino una rappresentanza sindacale effettiva e che promuovano la contrattazione collettiva legittima.



ALLEGATI

RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 36 Costituzione

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.

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 rinunziarvi.

Art. 39 Costituzione

L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Art. 19 L. 300/70 – Statuto dei Lavoratori -

Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) (lettera abrogata dal D.P.R. 28 LUGLIO 1995, N. 312 a seguito del referendum popolare)
- b) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito delle aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 2 co. 25 L. 549/95 - LEGGE 28 dicembre 1995, n. 549 -

25. L'articolo 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989 n. 389, si interpreta nel senso che, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.

Art. 51 D.Lgs. n. 81/2015

Norme di rinvio ai contratti collettivi

1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.



PROTOCOLLO D'INTESA

Con la presente intesa le parti intendono dare applicazione all'accordo del 28 giugno 2011 in materia di rappresentanza e rappresentatività per la stipula dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, fissando i principi ai quali ispirare la regolamentazione attuativa e le necessarie convenzioni con gli enti interessati.

Le disposizioni della presente intesa si applicano alle Organizzazioni firmatarie e sono inscindibili in ogni parte.

Misurazione della rappresentatività.

- 1 Come definito al punto 1 dell'accordo 28 giugno 2011, la certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, ai fini della contrattazione collettiva di categoria, assume i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite da lavoratrici e lavoratori e i consensi ottenuti (voti espressi) dalle organizzazioni sindacali in occasione delle elezioni delle RSU.
- 2 Il numero delle deleghe viene acquisito e certificato dall'INPS, tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens), predisposta a seguito di convenzione fra Inps e le parti stipulanti il presente accordo. L'INPS, una volta elaborato il dato di rappresentatività relativo ad ogni organizzazione sindacale per ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di competenza, lo trasmetterà al CNEL.
- 3 Ai fini della misurazione del voto espresso da lavoratrici e lavoratori nella elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria varranno

esclusivamente i voti assoluti espressi per ogni Organizzazione Sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa. Lo stesso criterio si applicherà alle RSU in carica, elette cioè nei 36 mesi precedenti la data in cui verrà effettuata la misurazione. Laddove siano presenti RSA, ovvero non vi sia alcuna forma di rappresentanza, sarà rilevato il solo dato degli iscritti (deleghe certificate) per ogni singola organizzazione sindacale.

- 4 I dati relativi ai voti espressi, come risultanti dai verbali di elezione delle RSU, saranno raccolti, se possibile, tramite i Comitati Provinciali dei Garanti di cui all'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, o analogo organismo, e trasmessi al CNEL. Il CNEL raccoglierà i dati relativi ai voti per ambito contrattuale e per organizzazione e, unitamente ai dati relativi agli iscritti ricevuti dall'INPS, ne effettuerà la ponderazione al fine di determinare la rappresentanza per ogni singola organizzazione sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa e per ogni contratto collettivo nazionale di lavoro.
- 5 La certificazione della rappresentatività di ogni singola organizzazione sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, utile per essere ammessa alla contrattazione collettiva nazionale, così come definita nell'intesa del 28/6/2011 (ossia il 5%), sarà determinata come media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU (sul totale dei votanti), quindi, con un peso pari al 50% per ognuno dei due dati.
- 6 Fermo restando quanto già sopra definito in materia di RSU, nonché quanto previsto dall'accordo del 28/6/2011, le parti convengono che:

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signature appears to be 'Z. Rossi' and there are some additional initials to the right.

- viene confermato il principio stabilito nell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993, ossia che le organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, o che comunque ad essa aderiscano, partecipando alla procedura di elezione delle RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della legge n. 300/70;
 - le organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, o che comunque ad essa aderiscano, nelle realtà in cui siano state o vengano costituite le RSU, si impegnano a non costituire RSA;
 - In ragione della struttura attuale della rappresentanza, che vede la presenza di RSU o RSA, il passaggio alle elezioni delle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle Federazioni aderenti alle Confederazioni firmatarie il presente accordo.
 - le RSU scadute alla data di sottoscrizione dell'intesa saranno rinnovate nei successivi sei mesi;
 - le RSU saranno elette con voto proporzionale;
 - il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente la RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.
- 7 Confindustria, Cgil, Cisl e Uil si impegnano a rendere coerenti le regole dell'accordo interconfederale del dicembre 1993, con i suddetti principi, anche con riferimento all'esercizio dei diritti sindacali e, segnatamente, con quelli in tema di diritto di assemblea in capo alle Organizzazioni sindacali firmatarie della presente intesa, titolarità della contrattazione di secondo livello e diritto di voto per l'insieme dei lavoratori dipendenti.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signature appears to be 'S. M. P.' with a superscript '3' and a small mark to the right.

Titolarità ed efficacia della contrattazione

1. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi).
2. Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Fermo restando quanto previsto al precedente punto 1, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.

- 3 I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto - saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

- 4 Il rispetto delle procedure sopra definite comporta, infatti, oltre l'applicazione degli accordi all'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici, la piena esigibilità per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa. Conseguentemente le Parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.
- 5 I contratti collettivi nazionali di categoria, approvati alle condizioni di cui sopra, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti e le conseguenze di eventuali inadempimenti sulla base dei principi stabiliti con la presente intesa.
- 6 Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare i principi qui concordati e si impegnano, altresì, affinché le rispettive strutture ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto concordato nel presente accordo.
- 7 Le parti sono impegnate, nel rispetto di quanto definito, a monitorare la puntuale attuazione dei principi qui concordati, nonché a concordare modalità di definizione di eventuali controversie sorte come conseguenza della loro concreta applicazione.

CONFINDUSTRIA
Giorgio Squinzi
Steno Brusaporci

CGIL CISL UIL
Samuele *Alberto* *Luigi*

ROMA, 31 MAGGIO 2013

Testo Unico sulla Rappresentanza

Confindustria – Cgil, Cisl e Uil

Roma, 10 gennaio 2014

Indice:

- PARTE PRIMA: misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria.

- PARTE SECONDA: regolamentazione delle rappresentanze in azienda.

- PARTE TERZA: titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale.

- PARTE QUARTA: disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell' inadempimento.

- CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

PARTE PRIMA:

MISURA E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA AI FINI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA

Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il datore di lavoro provvederà, alle condizioni e secondo le modalità contenute nel presente accordo, ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il datore di lavoro dovrà versare il contributo associativo.

Il contributo associativo non potrà essere inferiore ad un valore percentuale di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare in vigore, nel mese di gennaio di ciascun anno, che ogni singolo ccnl individuerà.

Il lavoratore che intenda revocare la delega, dovrà rilasciare apposita dichiarazione scritta e la revoca, ai fini della rilevazione del numero delle deleghe, avrà effetto al termine del mese nel quale è stata notificata al datore di lavoro.

La raccolta delle nuove deleghe dovrà avvenire mediante l'utilizzo di un modulo suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda, sempre a cura del lavoratore, sarà inviata al medesimo sindacato.

Le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle organizzazioni sindacali di categoria che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti del presente Accordo nonché dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo 31 maggio 2013.

Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens).

Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, tramite apposita convenzione, definiranno con l'INPS l'introduzione nelle dichiarazioni mensili Uniemens di una apposita sezione per la rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di applicazione del CCNL. Per questo scopo, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo procederanno a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al Cnel.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo attribuiranno uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate a partecipare alla rilevazione della propria rappresentanza per gli effetti della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ne daranno tempestiva informativa all'INPS, alla Confindustria e al Cnel.

Ciascun datore di lavoro, attraverso il modulo Uniemens, indicherà nell'apposita sezione, il codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo nonché la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici dipendenti. Ulteriori dati potranno essere rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'INPS.

In forza della specifica convenzione, l'INPS elaborerà annualmente i dati raccolti e, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, aggregherà il dato relativo alle deleghe raccolte da ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio – dicembre di ogni anno.

Il numero degli iscritti, ai fini delle rilevazioni della rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria su base nazionale, sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici.

Per l'anno 2014 si rileveranno le deleghe relative al secondo semestre.

I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi - previa definizione di un protocollo d'intesa con i firmatari del Protocollo del 31 maggio 2013 e del presente Accordo - al CNEL che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze Sindacali Unitarie da rinnovare ogni tre anni.

I dati degli iscritti rilevati dall'Inps in relazione alle unità produttive che superino i quindici dipendenti e in cui siano presenti r.s.a. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale saranno trasmessi, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione, al CNEL.

Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle r.s.u. nei singoli luoghi di lavoro, copia del verbale di cui al punto 19 della sezione terza della Parte Seconda del presente accordo dovrà essere trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo).

L'invio dei verbali è previsto sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette successivamente all'entrata in vigore del presente accordo sia per quelle elette precedentemente ancora validamente in carica.

Il Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle r.s.u. validamente in carica alla data del 31 luglio di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria, e li trasmette al CNEL entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

Il CNEL provvederà a sommare ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale di categoria, il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti r.s.a. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Entro il mese di aprile il CNEL provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo – con riferimento ad ogni singolo c.c.n.l. - secondo quanto previsto ai punti 4 e 5 del Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013, ossia determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle r.s.u. sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati.

Effettuata la ponderazione, il CNEL comunicherà alle parti stipulanti il presente accordo il dato di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativo ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.

I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione e, per l'anno 2015, saranno utili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%:

- a) per la verifica della maggioranza del 50% + 1, per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL;
- b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti che scadono dal novembre 2015.

Successivamente e di regola, i dati comunicati dal CNEL saranno validamente utilizzabili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5% anche per la determinazione della maggioranza del 50% + 1:

- a) ai fini della sottoscrizione dei ccnl, in base all'ultimo dato disponibile;
- b) ai fini della presentazione delle piattaforme, in base al dato disponibile sei mesi prima della scadenza del contratto.

PARTE SECONDA:

REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA

Sezione prima: regole generali sulle forme della rappresentanza in azienda

Le parti contraenti il presente accordo concordano che in ogni singola unità produttiva con più di quindici dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.

Nel caso di unità produttive con più di quindici dipendenti ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale aziendale:

- a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;
- b) alla scadenza della rsa, l'eventuale passaggio alle r.s.u. potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50%+1 come determinata nella parte prima del presente accordo.

In tutti i casi in cui trova applicazione l'art. 2112 Cod. Civ. e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della r.s.u. in carica fino alla costituzione della nuova r.s.u., si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento.

Sezione seconda: modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premessa

Le seguenti regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie, riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali.

Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove r.s.u. e per il rinnovo di quelle già esistenti.

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo interconfederale.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla r.s.u. ove validamente esistente.

2. Composizione

Alla costituzione della r.s.u. si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai c.c.n.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della r.s.u.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

5. Clausola di armonizzazione

Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della r.s.u.

con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della r.s.u. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo che recepisce i contenuti dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011.

Le r.s.u. costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in essi contenuta partecipando alla procedura di elezione della r.s.u., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300

In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire r.s.a. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite r.s.u..

Il passaggio dalle r.s.a. alle r.s.u. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013.

Sezione terza: disciplina della elezione della r. s. u.

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u., le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia in attuazione

dell'Accordo del 20 dicembre 1993, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. *Presentazione delle liste*

All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del presente accordo oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del presente accordo, dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la r.s.u. da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. *Segretezza del voto*

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.

10. *Schede elettorali*

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. *Preferenze*

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a

fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte terza, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato – unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della r.s.u. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18 . Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti della r.s.u., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della r.s.u.

La nomina dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

PARTE TERZA:

TITOLARITA' ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA E AZIENDALE.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e dell'Accordo

Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013, che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal Cnel.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss della legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del c.c.n.l. definito secondo le regole del presente accordo.

Fermo restando quanto previsto al secondo paragrafo, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.

I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto - saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonchè pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa.

Conseguentemente le parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente Accordo.

In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere

sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.

PARTE QUARTA:

DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CLAUSOLE E ALLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E ALLE CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE DELL'INADEMPIMENTO

Le parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 ovvero del presente Accordo convengono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate.

Pertanto i contratti collettivi nazionali di categoria, sottoscritti alle condizioni di cui al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e del presente accordo, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto.

I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno, altresì, determinare le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati ai sensi della presente intesa.

Le disposizioni definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, al solo scopo di salvaguardare il rispetto delle regole concordate nell'accordo del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e nel presente accordo, dovranno riguardare i comportamenti di tutte le parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa.

I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni previste e disciplinate nella parte terza del presente accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.

CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare le regole qui concordate e si impegnano, altresì, affinché le rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto pattuito nel presente accordo.

In via transitoria, ed in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano la materia disciplinata dalla parte quarta del presente accordo, le parti contraenti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale.

A tal fine, le organizzazioni di categoria appartenenti ad una delle Confederazioni firmatarie del presente accordo, ovvero che comunque tale accordo abbiano formalmente accettato, sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali confederali interessate e da altrettanti rappresentanti della Confindustria, nonché da un ulteriore membro, che riveste la carica di Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo, entro 30 giorni, dalle parti stipulanti il presente accordo.

Nella decisione del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, dovranno essere previste le misure da applicarsi nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con il presente accordo e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni, a tutti i livelli.

Viene poi istituita, a cura delle parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, nonché di garantirne l'esigibilità.

La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, designati da Confindustria e dalle tre organizzazioni sindacali più rappresentative al momento della composizione della Commissione, tra esperti in materia di diritto del lavoro e

di relazioni industriali. Un settimo componente della Commissione Interconfederale, che assumerà funzioni di Presidente, sarà individuato fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità.

La Commissione è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.

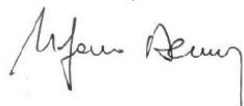
Fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i singoli contratti collettivi nazionali di categoria, la Commissione Interconfederale stabilisce, con proprio regolamento, da definire entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, le modalità del proprio funzionamento ed i poteri di intervento per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.


La Commissione Interconfederale provvede all'autonoma gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nei limiti degli stanziamenti previsti da un apposito fondo istituito a tale scopo dalle parti stipulanti il presente accordo.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

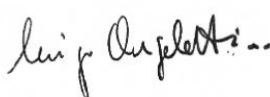
Roma, 10 gennaio 2014

CONFINDUSTRIA

CGIL 

CISL 

UIL 



CONFINDUSTRIA

CGIL



Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil

1. Le ragioni

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che un sistema di relazioni industriali più efficace e partecipativo sia necessario per qualificare e realizzare i processi di trasformazione e di digitalizzazione nella manifattura e nei servizi innovativi, tecnologici e di supporto all'industria.

In questa prospettiva e in un quadro di riferimento condiviso ritengono necessario definire al livello interconfederale percorsi e linee di indirizzo per le relazioni industriali al fine di assicurare una *governance* equilibrata alla contrattazione collettiva e alla bilateralità.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil si pongono, infatti, l'obiettivo di realizzare con questo accordo un ammodernamento del sistema delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva al fine di contribuire fattivamente alla crescita del Paese, alla riduzione delle disuguaglianze nella distribuzione del reddito, alla crescita dei salari, al necessario miglioramento della competitività attraverso l'incremento della produttività delle imprese, al rafforzamento dell'occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori e alla creazione di posti di lavoro qualificati.

Le Parti sono convinte che avere relazioni industriali autorevoli, dinamiche e qualificate costituisca un fattore di sviluppo, capace di incidere positivamente su un sistema economico-produttivo che deve essere in grado di vincere le sfide poste dai mercati sempre più globalizzati, dalla tecnologia e dai conseguenti cambiamenti del lavoro.

Con questo accordo, dunque, Confindustria e Cgil Cisl Uil intendono definire linee guida per una riforma dei contenuti e delle modalità delle relazioni industriali e degli assetti della contrattazione collettiva, nonché definire principi di indirizzo su alcune questioni di comune interesse, che è volontà condivisa mettere al centro del prosieguo del confronto, al fine di addivenire a ulteriori concrete intese.

2. Il contesto

L'economia italiana sta registrando una fase di ripresa e di crescita economica che va sostenuta e irrobustita, anche al fine di recuperare il gap competitivo e i differenziali che permangono rispetto alle altre maggiori economie concorrenti. È una fase economica, che necessita di una ulteriore implementazione degli investimenti, sia pubblici che privati, orientati all'innovazione, al potenziamento delle infrastrutture, alla competitività, a sostegno della domanda interna e al superamento dei divari territoriali a partire dalle aree del Mezzogiorno.

È, infatti, fondamentale tradurre la ripresa in crescita economica ma, soprattutto, è importante lavorare insieme per consolidare le condizioni per uno sviluppo del sistema economico e sociale del Paese. I processi di trasformazione in atto interrogano, infatti, sia la società che l'economia italiana e mettono al centro del dibattito i temi della qualità del lavoro, unitamente a quello della crescita della quantità dei posti di lavoro, della riduzione dei differenziali retributivi di genere, del contrasto al lavoro irregolare e in elusione e del tasso di occupazione tra la popolazione.

Occorre proseguire il potenziamento delle politiche per i giovani a partire dalle misure dirette a migliorare sempre più il rapporto tra scuola e lavoro. Occorre consolidare le filiere dell'istruzione e della formazione professionale, anche attraverso gli Istituti Tecnici Superiori e percorsi universitari orientati alle materie STEM e un forte impegno per una formazione continua di qualità che deve poter coinvolgere tutte le lavoratrici e i lavoratori. È necessario, in altre parole, favorire l'incontro domanda offerta nel mercato del lavoro, i percorsi di formazione e riqualificazione professionale, le politiche attive e il sostegno alle transizioni.

Sono indispensabili per il Paese, inoltre, imprese che investano ancora di più in ricerca e sviluppo. Serve, più in generale, un significativo aumento della competitività e della

produttività accompagnata da una crescita dei salari. In questa prospettiva, un aumento della occupazione qualificata e la realizzazione di forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori sono un obiettivo comune da perseguire. Occorrono strumenti di politica economica sempre più mirati ad accompagnare la ripresa e ad implementare l'occupazione e un quadro stabile di investimenti pubblici.

Non si può prescindere da un'ampia condivisione degli obiettivi da perseguire entro una attenta lettura delle dinamiche e delle politiche europee. Si vogliono individuare riferimenti certi e condivisi verso cui orientare opportunamente le relazioni industriali e la contrattazione collettiva, in modo da cogliere tutte quelle opportunità che, anche attraverso misure economiche adeguate, si possono perseguire sul fronte della competitività, dei redditi da lavoro, del rilancio della domanda interna, che sono fattori importanti per la crescita dell'economia e lo sviluppo del sistema paese.

Su questi temi, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono opportuno avviare un confronto fattivo e partecipato, anche con le istituzioni pubbliche, con l'obiettivo di concorrere all'individuazione delle soluzioni più idonee al superamento di queste criticità.

3. Tre obiettivi centrali

Tre questioni rivestono, a giudizio di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, una particolare rilevanza e pertanto, saranno affrontate prioritariamente in modo da cogliere altrettanti importanti obiettivi.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono, infatti, convinte che serva:

- a) condividere una strategia di sviluppo, coordinata e coerente con le trasformazioni in atto, basata su formazione, ricerca e innovazione, volta a dare all'economia del Paese una crescita sostenibile e inclusiva, capace di affrontare e ridurre i dualismi produttivi, occupazionali e territoriali. Serve, a tal fine, estendere e qualificare gli investimenti privati e rilanciare quelli pubblici, con particolare riferimento all'utilizzo dei fondi strutturali. In particolare, per il Mezzogiorno occorre una strategia che sostenga tali investimenti, valorizzando i patti territoriali, dando attuazione agli accordi interconfederali, anche attraverso una più estesa e qualificata contrattazione di secondo livello mirata allo sviluppo produttivo e occupazionale;



3



- b) avere un mercato del lavoro più dinamico ed equilibrato che favorisca l'inserimento al lavoro dei giovani e delle donne e che potenzi l'investimento nelle politiche del lavoro per un sistema di politiche attive più efficace e più equo, tutelando e sostenendo al contempo le transizioni occupazionali e lavorative;
- c) rafforzare le misure di sostegno ad un modello di relazioni sindacali autonomo, innovativo e partecipativo, che sostenga la competitività dei settori e delle filiere produttive, nonché il valore e la qualità del lavoro e favorisca, anche attraverso la diffusione della contrattazione di secondo livello, i processi di trasformazione in atto e il collegamento virtuoso fra innovazioni, produttività del lavoro e retribuzioni.

4. Democrazia e misura della rappresentanza

Democrazia sindacale, misurazione e certificazione della rappresentanza costituiscono uno dei pilastri fondamentali del modello di relazioni sindacali tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil.

Nel Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 sono stati, infatti, fissati, ai fini della contrattazione nazionale di categoria e di quella aziendale, i principi e le procedure volti a rafforzare l'autonomia negoziale delle Parti sociali.

Il Testo Unico fissa, altresì, regole chiare e condivise per la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro e nei settori merceologici in cui si articola la rappresentanza di Confindustria, fissa inoltre principi per rendere efficaci ed esigibili gli accordi sottoscritti demandando ai CCNL di categoria la definizione delle procedure per la "previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori".

Il consolidamento di questo pilastro delle relazioni industriali è indispensabile anche per il perseguimento degli obiettivi di questo accordo che si pone in continuità con le precedenti intese interconfederali ed è coerente con i principi sanciti dal legislatore costituzionale in tema di contrattazione collettiva.

Per tale ultima ragione, l'attuazione di queste intese dovrebbe essere sostenuta dalla piena e leale collaborazione delle istituzioni essendo finalizzate a rendere universale ed effettiva l'acquisizione dei dati relativi alla misura della rappresentanza (iscritti e voti). La certificazione della misura dei dati della rappresentanza delle parti stipulanti i singoli CCNL



è, infatti, la prima condizione per realizzare quel sistema di relazioni sindacali previsto dal dettato costituzionale.

Questo percorso, per essere compiuto e pienamente efficace, necessita, quindi, della misurazione della rappresentanza anche di parte datoriale. Conoscere l'effettivo livello di rappresentanza di entrambe le parti stipulanti un CCNL, infatti, è indispensabile se si vuole davvero contrastare la proliferazione di contratti collettivi, stipulati da soggetti senza nessuna rappresentanza certificata, finalizzati esclusivamente a dare "copertura formale" a situazioni di vero e proprio "dumping contrattuale" che alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano lavoratrici e lavoratori.

In quest'ottica Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, nel definire i reciproci impegni in materia, ritengono utile che si definisca un percorso condiviso anche con le altre Associazioni datoriali per arrivare ad un modello di certificazione della rappresentanza datoriale capace di garantire una contrattazione collettiva con efficacia ed esigibilità generalizzata, nel rispetto dei principi della democrazia, della libertà di associazione e del pluralismo sindacale.

Per consolidare la funzione della contrattazione collettiva nel sistema delle relazioni industriali, contrastando fenomeni di dumping contrattuale, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil credono opportuno che il CNEL - anche attraverso l'apposito gruppo di lavoro per il potenziamento della banca dati sulla contrattazione collettiva - possa accompagnare e favorire questo percorso, rendendosi disponibile a:

- a) effettuare una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria al fine di delinearne un quadro generale e consentire alle parti sociali di valutarne l'adeguatezza rispetto ai processi di trasformazione in corso nell'economia italiana. La ricognizione dei perimetri contrattuali potrà consentire alle parti sociali, se del caso, di apportarne i necessari correttivi, intervenendo sugli ambiti di applicazione della contrattazione collettiva nazionale di categoria, anche al fine di garantire una più stretta correlazione tra CCNL applicato e reale attività di impresa;
- b) effettuare un'attenta ricognizione dei soggetti che, nell'ambito dei perimetri contrattuali, risultino essere firmatari di contratti collettivi nazionali di categoria applicati alle lavoratrici ed ai lavoratori appartenenti ai settori oggetto di indagine,

5

affinché diventi possibile, sulla base di dati oggettivi, accertarne l'effettiva rappresentatività.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, inoltre, si impegnano, in seguito alle ricognizioni di cui alle lettere a) e b), a proporre, laddove se ne ravvisasse la necessità, l'adozione, da parte di tutti i soggetti coinvolti, di regole che:

- assicurino il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e dei suoi contenuti;
- garantiscano coerenza e funzionalità al sistema della contrattazione collettiva e impediscano – specie a soggetti privi di adeguato livello di rappresentatività certificata – di violare o forzare arbitrariamente i perimetri e gli ambiti di applicazione dei contratti collettivi nazionali di categoria.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che l'efficacia generalizzata dei contratti collettivi di lavoro costituisca un elemento qualificante del sistema di relazioni industriali e che le intese in materia di rappresentanza possano costituire, attraverso il loro recepimento, il presupposto per l'eventuale definizione di un quadro normativo in materia.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil avvieranno, in parallelo, un confronto in sede tecnica per valutare gli effetti dei processi di trasformazione del manifatturiero conseguenti alla crescente terziarizzazione dell'economia e alle integrazioni funzionali rese possibili dalla digitalizzazione. Ne valuteranno quindi, gli effetti sulla contrattazione collettiva delle imprese aderenti a Confindustria che operano nell'area dei servizi innovativi e tecnologici di supporto al manifatturiero.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil avvertono la necessità di semplificare e rendere certi i processi negoziali. In questo senso credono, anzitutto, opportuno dare piena attuazione all'intero Testo Unico sulla rappresentanza che - proprio per valorizzare l'autonomia sindacale - ha fissato i principi di un sistema di relazioni sindacali democratico, orientato alla prevenzione dei conflitti, diretto ad assicurare efficacia ed esigibilità alle intese raggiunte comprese le parti da definire nei CCNL di categoria.


5. Principi per regolare assetti e contenuti della contrattazione collettiva

I continui processi di innovazione e trasformazione dei settori produttivi e del mondo del lavoro, i cui effetti debbono saper esser accompagnati dalla contrattazione, rendono opportuno adottare nelle relazioni industriali un modello di "governance adattabile" in

grado di assicurare coerenza di sistema, pur nel rispetto delle differenti peculiarità che connotano i settori, i territori e le aziende dove la contrattazione collettiva del Sistema Confindustria si esercita.

È convinzione comune, infatti, che la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro si possano meglio conseguire affidando ai diversi livelli di contrattazione collettiva compiti e funzioni distinte entro un quadro regolatorio flessibile, ma coerente nel suo disegno complessivo e, quindi, organico e certo.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intendono, pertanto, definire qui le linee di indirizzo generale entro le quali la contrattazione collettiva, ai suoi differenti livelli, dovrà svolgersi:

- A) la contrattazione collettiva continuerà ad articolarsi su due livelli, nazionale e aziendale, ovvero territoriale laddove esistente secondo le prassi in essere, e dovrà garantire, per ciascuno dei due livelli, specifiche caratteristiche e funzioni;
- B) la contrattazione collettiva - nel quadro delle riforme finalizzate alla competitività delle imprese e alla crescita della produttività - dovrà contribuire a determinare le condizioni per migliorare il valore reale dei trattamenti economici e, nel contempo, favorire la crescita del valore aggiunto e dei risultati aziendali, nonché la valorizzazione dei contenuti professionali e delle competenze tecniche ed organizzative che il lavoro delle persone può esprimere;
- C) il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà assolvere la sua principale funzione di fonte di regolazione dei rapporti di lavoro e di garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati sul territorio nazionale;
- D) il contratto collettivo nazionale di categoria conserverà la sua funzione di regolatore delle relazioni sindacali del settore, disciplinando anche le principali iniziative di bilateralità in coerenza con le linee di indirizzo definite negli accordi interconfederali;
- E) Il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà individuare il trattamento economico complessivo (TEC) e il trattamento economico minimo (TEM);
- F) Il trattamento economico complessivo (TEC) sarà costituito dal trattamento 



economico minimo (TEM), come determinato alla lettera H, e da tutti quei trattamenti economici - nei quali, limitatamente a questi fini, sono da ricomprendere fra gli altri anche le eventuali forme di welfare - che il contratto collettivo nazionale di categoria qualificherà come "comuni a tutti i lavoratori del settore", a prescindere dal livello di contrattazione a cui il medesimo contratto collettivo nazionale di categoria ne affiderà la disciplina. Il contratto collettivo nazionale di categoria avrà cura di evidenziare in modo chiaro la durata e la causa di tali trattamenti economici e il livello di contrattazione a cui vengono affidati dovendosi, comunque, disciplinare, per i medesimi trattamenti, gli eventuali effetti economici in sommatoria fra il primo e il secondo livello di contrattazione collettiva;

G) il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà incentivare lo sviluppo virtuoso - quantitativo e qualitativo - della contrattazione di secondo livello, orientando le intese aziendali - raggiunte anche attraverso i percorsi definiti nell'Accordo Interconfederale del 14 luglio 2016 - ovvero quelle territoriali (laddove esistenti, secondo le prassi in essere), verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione, valorizzando i processi di digitalizzazione e favorendo forme e modalità di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Al fine di favorire la diffusione virtuosa della contrattazione collettiva di secondo livello, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil confermano l'impegno a svolgere un attento monitoraggio dell'attuazione dei contenuti dell'accordo del 14 luglio 2016 e ad assumere le iniziative opportune per diffonderne la più ampia ed efficace applicazione;

H) il contratto collettivo nazionale di categoria individuerà i minimi tabellari per il periodo di vigenza contrattuale, intesi quali trattamento economico minimo (TEM). La variazione dei valori del TEM (minimi tabellari) avverrà - secondo le regole condivise, per norma o prassi, nei singoli CCNL - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat. Il contratto collettivo nazionale di categoria, in ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa, potrà modificare il valore del TEM.

6. Relazioni industriali.

È volontà comune di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intervenire prioritariamente, attraverso specifiche intese, su alcuni ambiti che sempre più stanno interessando le relazioni industriali e la contrattazione:

- a) Welfare;
- b) Formazione e competenze;
- c) Sicurezza sul lavoro;
- d) Mercato del lavoro;
- e) Partecipazione.

a) Welfare

La difficile tenuta del sistema di welfare universale, dovuto alla bassa crescita, all'andamento demografico e alla continua riduzione dell'incidenza sul Pil della spesa per servizi, producono un aumento delle diseguaglianze nella nostra società, ne modificano gli equilibri e ne rallentano lo sviluppo.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono, innanzitutto, necessario salvaguardare il carattere universale del welfare pubblico, migliorandone la qualità e il livello delle coperture sociali.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono convinte che forme di bilateralità possano integrare il sistema di relazioni industriali e del modello contrattuale contribuendo alla realizzazione di un welfare contrattuale integrato e coordinato.

In questo contesto, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che lo sviluppo del welfare contrattuale, che deve mantenere la sua natura integrativa ai diversi livelli, possa rappresentare un terreno di crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro.

Il welfare contrattuale opera, però, nei vari ambiti della contrattazione collettiva, in modo differenziato e disomogeneo, rendendo evidente la necessità di creare le condizioni per un miglior coordinamento delle iniziative, a partire da un modello di *governance* che si

dimostri capace di ottimizzare e qualificare i contenuti della contrattazione in materia di *welfare* integrativo.

Per conseguire questo obiettivo, le Parti ritengono necessario fissare, con accordi di livello interconfederale, alcune linee di indirizzo per la contrattazione collettiva con riferimento a materie di interesse generale - quali, ad esempio, la previdenza complementare, e l'assistenza sanitaria integrativa, la tutela della non autosufficienza, le prestazioni di *welfare* sociale e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - per consentire, anche nei settori privi di specifiche iniziative, una maggiore universalità delle tutele.

In questo contesto la previdenza complementare, in particolare, assume un ruolo sempre più importante, anche alla luce delle recenti modifiche normative che hanno introdotto ulteriori misure ispirate al criterio della maggiore flessibilità in entrata e in uscita dai fondi pensione, agevolando al contempo la copertura di un bisogno crescente di protezione sociale e facendo del secondo pilastro, sempre più, un elemento qualificante del nostro sistema di protezione sociale.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che occorra rafforzare il secondo pilastro, sia in termini di crescita dimensionale dei fondi (rilancio adesioni e quindi, aumento di patrimoni gestiti) che di diversificazione delle loro scelte di portafoglio, anche al fine di contribuire al sostegno dell'economia reale del Paese.

A tal fine, le Parti ritengono opportuno avviare, quanto prima, un confronto con le Istituzioni finalizzato a migliorare la fiscalità di vantaggio sulle prestazioni dei fondi pensione e la riduzione della tassazione sui rendimenti, nonché ad ottenere la revisione della disciplina sui benefici fiscali per gli investimenti dei fondi anche nell'economia reale.

Le Parti ritengono, inoltre, che, in questo quadro, sia logico e coerente tutelare la centralità della contrattazione collettiva e rispettare i contenuti obbligatori dei contratti collettivi sulla disciplina della previdenza complementare nonché gli equilibri negoziali che ne scaturiscono. La contribuzione alla previdenza complementare - in qualsiasi forma essa si realizzi - e la sua destinazione sono, infatti, frutto di un equilibrio contrattuale complessivo tra le organizzazioni sindacali di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori e le parti datoriali. La messa in discussione di questo principio, da parte del legislatore, non solo incide sull'autonomia contrattuale collettiva

alterandone gli equilibri ma, cosa ben più grave, mette in discussione la funzione oggi assegnata ai fondi, quale secondo pilastro di un sistema che vede nella previdenza complementare una necessaria forma di integrazione e di sussidiarietà.

b) Formazione e competenze

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono persuase che la competitività del sistema produttivo e delle imprese si fonda sempre più sul patrimonio di competenze delle lavoratrici e dei lavoratori e, per questo motivo, sono convinte che serva intensificare gli investimenti in questa direzione.

In questo quadro occorre anche potenziare gli strumenti per la certificazione delle competenze che vengono acquisite negli ambiti di apprendimento formali, non formali e informali, così da rafforzare la capacità di attivazione delle lavoratrici e dei lavoratori nel mondo del lavoro.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono, pertanto, di far leva sul nostro sistema educativo, puntando a migliorare l'orientamento e l'efficacia dell'offerta scolastica, della formazione professionale e dell'istruzione terziaria, avendo come obiettivo condiviso quello del rafforzamento e della acquisizione delle competenze, della occupabilità dei giovani da conseguirsi, anche attraverso l'innalzamento dei livelli di istruzione, il miglioramento della qualità dell'offerta formativa, un più stretto collegamento con il mondo del lavoro, nonché con l'adeguamento delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nei processi di trasformazione del lavoro e di digitalizzazione.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intendono valorizzare la qualità dei percorsi virtuosi di alternanza scuola-lavoro. Occorre supportare le istituzioni formative, promuovere la capacità formativa delle imprese e distinguere le esperienze lavorative vere e proprie, disciplinate dagli strumenti contrattuali che uniscono formazione e lavoro, come l'apprendistato, che deve essere rafforzato e qualificato quale forma di ingresso prevalente nel mercato del lavoro.

Vanno, pertanto, incoraggiati percorsi formativi di ampio respiro che, prendendo le mosse dall'alternanza, evolvano nell'instaurazione di rapporti di lavoro "qualificati", come quelli rappresentati dalle forme di apprendistato "duale". Le Parti si impegnano, a tal fine, ad



individuare e promuovere azioni e soluzioni che moltiplichino le imprese coinvolte in questi percorsi.

È, altresì, condivisa la volontà di rafforzare le ulteriori forme proficue di integrazione fra scuola e lavoro con particolare riferimento al mondo degli Istituti Tecnici Superiori, coinvolti nei percorsi di "Impresa 4.0", senza penalizzare quelle realtà che operano in territori strutturalmente svantaggiati in termini occupazionali.

Così come si ritiene necessario incrementare le sinergie e i punti di contatto con il mondo delle università, specie quelle STEM, che grande giovamento possono dare alla ricerca e al trasferimento tecnologico.

Allo stesso modo le Parti condividono la necessità di sviluppare la formazione continua e attivarsi nei confronti del Governo perché, anche attraverso i fondi interprofessionali, si possa avviare un grande piano di formazione, incentivato fiscalmente, per adeguare ed accrescere le competenze di chi è attualmente al lavoro, a partire dai livelli più bassi, per ridurre e anticipare le ricadute che l'innovazione tecnologica può avere sull'occupazione anche valutando la possibilità di accedere al credito di imposta per la formazione previsto dalla legge di bilancio. In tal modo si riuscirà ad operare in maniera più fattiva nell'incentivare un sistema integrato dell'apprendimento permanente, quale garanzia dell'occupazione stabile, nonché di sviluppo di competenze coerenti con l'evoluzione tecnologica. Anche per il perseguimento di queste finalità i fondi interprofessionali devono poter fruire dell'interesse del contributo destinato alla formazione continua e contare sulla regolarità dei trasferimenti da parte dell'Inps.

Per queste finalità, le Parti condividono la necessità di valorizzare maggiormente il ruolo e l'attività di Fondimpresa, destinando, in applicazione delle linee definite dal Comitato di indirizzo strategico, quote sempre più importanti delle risorse del conto di sistema verso i contenuti formativi connessi con la piena valorizzazione degli investimenti realizzati nell'ambito delle misure previste dal piano "Impresa 4.0".

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil auspicano, inoltre, l'introduzione di apposite disposizioni regolamentari che facilitino il pieno coinvolgimento di Fondimpresa, anche attraverso un'apposita gestione separata, nei processi di riqualificazione professionale definiti con intese sindacali in coerenza con quanto stabilito nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016.

c) Sicurezza sul lavoro

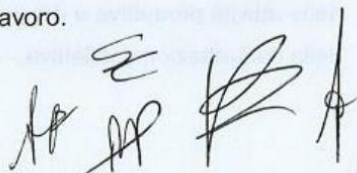
Garantire la salute e la sicurezza sui posti di lavoro resta per Confindustria e Cgil, Cisl, Uil un obiettivo prioritario ed un ambito privilegiato per sviluppare un sistema di relazioni industriali responsabile e partecipato. A dieci anni dalla adozione del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, pare opportuno aprire una nuova fase di analisi e di proposta per rendere più efficace il quadro regolatorio e favorire il radicamento di un'autentica cultura della sicurezza che metta al centro la persona, privilegi la prevenzione, la formazione e gli investimenti, valorizzando il sistema complessivo della pariteticità nonché la semplificazione e la certezza della normativa. In quest'ottica, le parti ritengono necessario, riprendere il confronto, portando a compimento il processo di attuazione del Testo Unico sulla salute e la sicurezza – con particolare riferimento ai temi della rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori a livello aziendale e territoriale – per favorire, attraverso forme di partecipazione organizzativa, il diffondersi di una consapevole e matura cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per favorire il perseguimento di questo importante obiettivo Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono opportuno valorizzare ogni possibile sinergia con le iniziative istituzionali dell'INAIL con particolare riferimento alle attività di prevenzione, ricerca e formazione che sono affidate all'Istituto. È opportuno, infatti, dare sempre maggiore efficacia e sistematicità a queste funzioni svolte dall'INAIL, perché possono certamente costituire un punto di riferimento importante nella progettazione delle iniziative da mettere in campo.

La revisione del sistema tariffario offrirà altresì, importanti indicazioni per consentire a Confindustria e Cgil, Cisl, Uil una ponderata valutazione dei nuovi livelli di sostenibilità economica e finanziaria dell'Istituto.

d) Mercato del lavoro

Contrattazione collettiva, investimenti e formazione sono le tre priorità per affrontare il tema della riduzione dei tassi di disoccupazione e favorire, in misura maggiore e in termini più qualitativi, l'inclusione dei giovani nel mercato del lavoro.



Al tempo stesso, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono importante sostenere e accompagnare l'attuazione di quelle iniziative dirette ad affrontare sia le fasi di transizione del mercato del lavoro - con l'obiettivo di migliorarne il funzionamento e, contestualmente, supportare le politiche attive per l'occupazione - sia la gestione delle situazioni di crisi, attraverso un utilizzo flessibile degli ammortizzatori sociali per la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Sono, infatti, convinte della necessità di rendere il nostro mercato del lavoro più dinamico ed inclusivo risultato che si potrà ottenere potenziando, non solo la rete dei soggetti pubblici e privati che operano per favorire l'incontro domanda offerta di lavoro ma, anche, dotando il Paese di un forte coordinamento nazionale, che sappia garantire livelli essenziali dei servizi, valorizzando contemporaneamente le specificità territoriali. Decisivo in questo ambito è soprattutto l'investimento su percorsi formativi di qualità finalizzati al reinserimento lavorativo.

Questa comune volontà si è già esplicitata - per quanto concerne le prassi del confronto sindacale in situazioni di crisi aziendali - nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016. Tali temi, in parte recepiti dalla Legge di Bilancio 2018, devono continuare a essere materia di interlocuzione con il Governo per favorire la loro completa applicazione.

L'introduzione della possibilità di utilizzare l'Assegno di Ricollocazione (ADR), su base volontaria già durante la fruizione della Cassa Integrazione, dovrà comunque avvenire in coerenza con le intese contenute nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016.

Sui temi della formazione continua, con particolare riferimento al mercato del lavoro, le parti valorizzeranno, nel rispetto delle norme di legge, il ruolo di Fondimpresa.

Resta, peraltro, evidente la necessità di guidare questo importante processo di trasformazione del mercato del lavoro, contrastando gli effetti negativi sull'occupazione che, *medio tempore*, potrebbero derivare anche dalla non piena coincidenza dei tempi di attuazione delle riforme che hanno ridefinito gli strumenti delle politiche passive con la messa a regime della riforma delle politiche attive. Anche alla luce di tale problematica, le parti si impegnano ad approfondire il confronto tra loro con l'obiettivo di formulare proposte e individuare soluzioni che abbiano come obiettivo la tutela e la riqualificazione delle attività produttive e dei livelli occupazionali che restano una linea guida fondamentale della contrattazione collettiva.

e) Partecipazione

I cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando il nostro sistema industriale e manifatturiero richiedono coinvolgimento e partecipazione e determinano una diversa relazione tra impresa e lavoratrici e lavoratori. Si vanno diffondendo, peraltro, in particolare nelle imprese collocate nelle filiere produttive più dinamiche ed innovative, modalità di partecipazione più efficaci ed incisive rispetto al passato con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa.

Questi processi, a giudizio di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, vanno sostenuti con un sistema di relazioni industriali più flessibile che incoraggi, soprattutto, attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, quei processi di cambiamento culturale capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa. In questo quadro, con particolare riferimento ai processi 4.0, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione.

La maggiore autonomia e la responsabilità che questa intesa interconfederale assegna alle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di categoria, potrà altresì consentire di valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i percorsi più adatti per la partecipazione organizzativa, contribuendo, anche per questa via, alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil considerano, altresì, un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa.

CONFINDUSTRIA

CGIL

CISL

UIL

Cass. civ., Sez. lavoro, Sent., (data ud. 14/09/2023) 02/10/2023, n. 27711

LAVORO E PREVIDENZA (CONTROVERSIE IN TEMA DI) > Sentenza ed ordinanza

LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) > Retribuzione

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. RAIMONDI Guido - Presidente -

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Consigliere -

Dott. RIVERSO Roberto - rel. Consigliere -

Dott. PANARIELLO Francescopaolo - Consigliere -

Dott. CINQUE Guglielmo - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 30473/2022 proposto da:

A.A., domiciliato in ROMA PIAZZA CAVOUR, presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentato e difeso dagli avvocati MASSIMO SIBONA, LUCA CRISTIANO GUELFO, ROBERTO DE GUGLIELMI;

- ricorrente -

contro

SERVIZI FIDUCIARI SOC. COOP., già SICURITALIA SERVIZI FIDUCIARI SOC. COOP., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, CORSO VITTORIO EMANUELE II 154, presso lo studio dell'avvocato ANDREA MUSTI, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato ANDREA FORTUNAT;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 407/2022 della CORTE D'APPELLO di TORINO, depositata il 20/07/2022 R.G.N. 169/2022;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 14/09/2023 dal Consigliere Dott. ROBERTO RIVERSO;

udito il P.M., in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. SANLORENZO Rita, che ha concluso per l'accoglimento del ricorso;

udito l'Avvocato ROBERTO DE GUGLIELMI;

udito l'Avvocato ANDREA MUSTI.

Svolgimento del processo

Con la sentenza in atti n. 407/2022 la Corte d'appello di Torino in accoglimento dell'appello proposto da Servizi Fiduciari Soc. Coop. (già Sicuritalia Servizi Fiduciari Soc. Coop.) riformava la sentenza di primo grado che, in accoglimento della domanda proposta da A.A., ritenuta la non conformità ai parametri dell'[art. 36 Cost.](#), del trattamento retributivo applicato, corrispondente a quello previsto per il livello D della sezione Servizi Fiduciari del CCNL per i dipendenti delle imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari del 1/2/2013, aveva accertato il diritto del lavoratore a percepire un trattamento retributivo di base non inferiore a quello previsto per il livello D1 del CCNL dei dipendenti di proprietari di fabbricati ed ha condannato la datrice di lavoro Servizi Fiduciari al pagamento della somma lorda di Euro 2.493,13 a titolo di differenze retributive per il periodo (Omissis) oltre accessori e spese di lite.

La Corte d'appello ha rigettato la domanda del lavoratore sostenendo che la Cooperativa Servizi Fiduciari avesse pacificamente applicato ai propri dipendenti il CCNL Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari che atteneva al suo settore di operatività ed era stato stipulato da organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale. Ha quindi affermato che vanno esclusi dalla valutazione di conformità ex [art. 36 Cost.](#), quei rapporti di lavoro che sono regolati dai contratti collettivi propri del settore di operatività e sono siglati da organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale. Inoltre secondo la Corte di appello la retribuzione stabilita dalla norma collettiva acquista, sia pure solo in via generale, una presunzione di adeguatezza ai principi di proporzionalità e sufficienza che investe le disposizioni economiche del contratto collettivo anche negli interni rapporti fra le singole retribuzioni. Risulta così valorizzato il principio dell'autonomia sindacale [art. 39 Cost.](#), comma 4, alla quale nell'attuale quadro normativo la contrattazione collettiva è demandata in via esclusiva; mentre non era coerente con l'attuale sistema contrattuale rimettere al giudice il potere di sindacare i livelli retributivi al fine di scegliere quello più alto. Infatti il CCNL Servizi Fiduciari atteneva proprio al settore di operatività della società appellante mentre gli altri contratti collettivi citati come parametri di confronto (CCNL Multiservizi, CCNL terziario, CCNL per i dipendenti di proprietà e di fabbricati) riguardavano comunque settori differenti. Inoltre secondo la Corte la valutazione di adeguatezza della retribuzione effettuata dal primo giudice, con esclusivo riferimento alla retribuzione base, non appariva conforme ai principi elaborati dalla giurisprudenza consolidata dovendosi fare riferimento al trattamento economico globale comprensivo della retribuzione per lavoro straordinario come riconosciuto anche dalla [Corte costituzionale con la sentenza n. 470/2002 \(Cass. 5934/2004\)](#). Ne derivava che la lesione dei criteri di proporzionalità e sufficienza non si potesse scrutinare sulla singola clausola retributiva, ma dovesse tener conto del complessivo assetto della retribuzione vale a dire della sua globalità e non delle singole componenti ([Cass. n. 162/2009](#), [Cass. 6962/16](#), [23696/16](#)). Infine, secondo la Corte d'appello, sotto il profilo della sufficienza della retribuzione ai sensi dell'[art. 36 Cost.](#), occorre rilevare che fosse improprio il riferimento al valore soglia di povertà assoluta indicato dall'ISTAT trattandosi di un valore monetario riguardante la spesa per consumi sostenuta da ciascuna famiglia, determinato in relazione a diverse variabili e che non poteva fornire un criterio utile per l'individuazione della retribuzione sufficiente ai sensi dell'[art. 36 Cost.](#).

Contro la sentenza ha proposto ricorso per cassazione A.A. con cinque motivi di ricorso cui ha resistito con controricorso Servizi Fiduciari Soc. Coop. Tutte le parti, comprese il pubblico ministero, hanno depositato memoria.

Motivi della decisione

In via preliminare va rilevato che in data (Omissis), il giorno precedente la pubblica udienza di discussione della causa, la difesa della società controricorrente ha comunicato una istanza di rinvio e di rinotifica degli atti motivata dal controllo giudiziario sulla Cooperativa Servizi Fiduciari, disposto, in sede penale, in data 19 giugno 2023, dal Giudice per le Indagini Preliminari presso il Tribunale di Milano

che ha pure nominato nello stesso provvedimento un amministratore giudiziario.

La richiesta di cui sopra, di rinvio dell'udienza e di notifica degli atti di causa all'amministratore giudiziario nominato in sede penale, non può essere accolta dal Collegio atteso che l'evento dedotto è privo di rilevanza ai fini del regolare svolgimento del giudizio di Cassazione, dominato dall'impulso d'ufficio (cfr. [Cass. n. 3630/21](#)), e non ha avuto comunque conseguenze di sorta sull'esercizio del diritto di difesa della controricorrente che è stata ritualmente assistita dal proprio difensore, anche attraverso la partecipazione all'udienza di discussione della causa.

1.- Con il primo motivo si deduce violazione e falsa applicazione dell'[art. 36 Cost.](#), degli [artt. 2099, 2727 e 2729 c.c.](#), nonché della [L. n. 142 del 2001](#), [art. 3](#), comma 1, in relazione all'[art. 360 c.p.c.](#), comma 1, n. 3, per aver fatto errata applicazione della presunzione relativa di corrispondenza ai principi costituzionali dei trattamenti economici previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

2. Con il secondo motivo si deduce violazione e falsa applicazione dell'[art. 36 Cost.](#), degli [artt. 2099, 2727 e 2729 c.c.](#), nonché della [L. n. 142 del 2001](#), [art. 3](#), comma 1, in relazione all'[art. 360 c.p.c.](#), comma 1, n. 3, per avere la Corte d'appello omesso di rilevare che nel settore merceologico della guardiania non armata erano già stati pacificamente applicati (nell'ambito del medesimo appalto allo stesso lavoratore della cooperativa) tre contratti collettivi firmati dalle stesse organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale che hanno poi sottoscritto nel 2013 il CCNL Servizi Fiduciari sicchè ad essere assistiti dalla presunzione di conformità ai principi costituzionali di cui all'[art. 36](#), dovevano essere i trattamenti retributivi contemplati dai tre contratti già esistenti ed applicati.

3.- Con il terzo motivo si lamenta la violazione e falsa applicazione dell'[art. 36 Cost.](#), [art. 2099 c.c.](#) e [D.L. n. 248 del 2007](#), [art. 7](#), comma, conv. in [L. n. 31 del 2008](#), in relazione all'[art. 360 c.p.c.](#), comma 1, n. 3, per aver sostenuto che (pur regolando mansioni affini) i CCNL chiamati ad operare come termine di raffronto - ossia il CCNL Multiservizi, il CCNL proprietari di fabbricati ed il CCNL Terziario - non si presterebbero allo scopo rispetto al CCNL Servizi Fiduciari (che attiene proprio al settore di operatività della società appellante) in quanto riguarderebbero "settori ben differenti", e non si presterebbero pertanto ad alcun confronto con il primo ai fini della verifica della conformità all'[art. 36 Cost.](#), della retribuzione da questo prevista.

4. Con il quarto motivo si solleva la violazione e falsa applicazione dell'[art. 36 Cost.](#), e [art. 2099 c.c.](#), in relazione all'[art. 360 c.p.c.](#), comma 1, n. 3, per aver affermato che il ricorrente avesse errato a proporre una valutazione di adeguatezza della retribuzione con esclusivo riferimento alla retribuzione base secondo la valutazione in concreto effettuata dal primo giudice che non appariva conforme ai principi elaborati dalla giurisprudenza consolidata; dovendosi fare riferimento al trattamento economico globale comprensivo della retribuzione per lavoro straordinario come riconosciuto dalla [Corte costituzionale con la sentenza numero 470 del 2002 \(Cass. 5934/2004\)](#).

5. Con il quinto motivo si deduce la violazione e/o falsa applicazione dell'[art. 36 Cost.](#), e [art. 2099 c.c.](#), in relazione all'[art. 360 c.p.c.](#), comma 1, n. 3, nella parte in cui la sentenza impugnata ha sostenuto che il valore soglia di povertà assoluta calcolato dall'ISTAT non possa costituire un criterio utile per la individuazione della retribuzione sufficiente ex [art. 36 Cost.](#)

6. I cinque motivi di ricorso, che per la connessione delle censure sollevate possono essere esaminati unitariamente, sono fondati nei termini di seguito indicati.

E' pacifico e documentato che il ricorrente abbia agito in giudizio per ottenere il diritto all'adeguamento delle retribuzioni percepite, ritenuta la non conformità ai parametri dell'[art. 36 Cost.](#), del trattamento retributivo applicato, anche ai sensi della [L. n. 142 del 2001](#), [art. 3](#), comma 1, e [L. n. 31 del 2008](#), [art. 7](#), corrispondente a quello previsto per il livello D della sezione Servizi Fiduciari del CCNL per i dipendenti delle imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari dell'1/2/2013; ed aveva

chiesto l'accertamento del diritto a percepire un trattamento salariale non inferiore a quello previsto per il corrispondente livello del CCNL proprietari di fabbricati o in subordine del CCNL Multiservizi o del CCNL Terziario. Ha dedotto di svolgere mansioni di operatore fiduciario e di aver lavorato nel periodo indicato nell'ambito del medesimo appalto con differenti e successive imprese appaltatrici per svolgere le medesime mansioni venendo pagato sempre meno per le stesse mansioni svolte, producendo le relative buste paga ed i contratti di assunzione e collettivi.

7. Tanto premesso, deve essere anzitutto rilevato che non sussiste l'inammissibilità del ricorso per cassazione nè per difetto di autosufficienza, nè per la mancata trascrizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, come eccepito dalla controricorrente. Ed infatti i valori che vengono a confronto ed i parametri necessari ai fini della decisione della causa sono tutti documentati e pacifici in quanto risultano dagli atti e dalla stessa sentenza.

Il ricorrente ha trascritto in ricorso i dati retributivi e contrattuali di pertinenza ed i contratti collettivi sono stati indicati e prodotti in questo giudizio fin dal primo grado. Il lavoratore ha depositato in giudizio le sue buste paga. Tutti i dati retributivi utili ai fini dell'[art. 36 Cost.](#), sono stati messi nella causa a disposizione del decidente chiamato al compito di invero della disciplina costituzionale del salario minimo.

8. Non esiste l'inammissibilità neppure in relazione alla insindacabilità della valutazione di merito operata dal giudice d'appello sulla retribuzione lorda piuttosto che netta, come afferma la controricorrente; atteso che nella fattispecie non viene in considerazione un giudizio sui fatti della causa ma una valutazione giuridica esterna, da compiere in base ai medesimi fatti accertati, della cui esistenza non si controverte. Non si impugna il quantum di retribuzione, oggetto di un accertamento che nella causa non è stato neppure compiuto nei termini stabiliti dall'[art. 36 Cost.](#), ma la violazione dei criteri costituzionali di proporzionalità e sufficienza consumata attraverso quei dati di fatto. Si tratta quindi di operare la valutazione della fattispecie concreta alla stregua della nozione legale di salario minimo (o di giusto salario) esistente nel nostro Paese a livello costituzionale, con i requisiti pure essi giuridici di sufficienza e di proporzionalità espressi al massimo grado dell'ordinamento, in relazione a cui andava effettuato dal giudice di appello un corretto giudizio di sussunzione.

9. Occorre pure premettere, in relazione alle censure prospettate dal ricorrente, che la Corte di appello di Torino non ha operato alcun raffronto nel merito del quantum della retribuzione percepita dal lavoratore per accertare la sua corrispondenza all'[art. 36 Cost.](#) Riportandosi pure ad altri propri precedenti conformi, ha sostenuto invece che nell'attuale sistema contrattuale "vanno esclusi dalla valutazione di conformità e x [art. 36 Cost.](#), quei rapporti di lavoro che sono regolati dai contratti collettivi propri del settore di operatività e sono siglati da organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale". Ha escluso pure che potesse effettuarsi una comparazione tra CCNL riferiti a settori differenti, come quelli dedotti nella causa dal lavoratore ed ha altresì affermato che ai fini dell'[art. 36 Cost.](#), non potesse operarsi un raffronto come quello improntato nella causa sulla comparazione della paga base oraria prevista dai diversi contratti collettivi di categoria richiamati nella domanda. Infine, nel riformare la sentenza di primo grado ha affermato che nella verifica della sufficienza del salario non potesse utilizzarsi la soglia di povertà assoluta elaborata dall'Istat.

10.- Le precedenti affermazioni della Corte di appello non risultano però conformi con i principi che regolano la materia del salario minimo costituzionale ai sensi dell'[art. 36 Cost.](#), secondo la giurisprudenza di legittimità e devono essere perciò disattese in questa sede.

11.- Anzitutto va ricordato che secondo quanto affermato da questa Corte con la sentenza n. 24449/2016 l'[art. 36 Cost.](#), comma 1, garantisce due diritti distinti, che, tuttavia, "nella concreta determinazione della retribuzione, si integrano a vicenda": quello ad una retribuzione "proporzionata" garantisce ai lavoratori "una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla quantità e alla qualità dell'attività prestata"; mentre quello ad una retribuzione "sufficiente" dà diritto ad "una

retribuzione non inferiore agli standards minimi necessari per vivere una vita a misura d'uomo", ovvero ad "una ricompensa complessiva che non ricada sotto il 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". In altre parole, l'uno stabilisce "un criterio positivo di carattere generale", l'altro "un limite negativo, invalicabile in assoluto".

12. Il giudice, pertanto, non può sottrarsi a nessuna delle due valutazioni che, seppur integrate, costituiscono le direttrici sulla cui base deve determinare la misura della retribuzione minima secondo la Costituzione.

13. Per quanto concerne il valore soglia di povertà assoluta, è noto che esso viene calcolato ogni anno dall'Istat relativamente ad un paniere di beni e servizi essenziali per il sostentamento vitale differenziandolo in ragione dell'età, dell'area geografica di residenza del singolo e dei componenti della famiglia; mentre i concetti di sufficienza e di proporzionalità mirano a garantire al lavoratore una vita non solo non povera ma persino dignitosa; orientando il trattamento economico non solo verso il soddisfacimento di meri bisogni essenziali ma verso qualcosa in più che la recente Direttiva UE sui salari adeguati all'interno dell'Unione n. 2022/2041 individua nel conseguimento anche di beni immateriali (cfr. considerando n. 28: "oltre alle necessità materiali quali cibo, vestiario e alloggio, si potrebbe tener conto anche della necessità di partecipare ad attività culturali, educative e sociali").

14. Va da sé poi che nell'ambito dell'operazione di raffronto tra il salario di fatto e quello costituzionale il giudice è tenuto ad effettuare una valutazione coerente e funzionale allo scopo, rispettosa dei criteri giuridici della sufficienza e della proporzionalità; non potendo perciò assumere a riferimento un salario lordo (che non si riferisce ad un importo interamente spendibile da un lavoratore) e confrontarlo con l'indice ISTAT di povertà (che ha riguardo invece alla capacità di acquisto immediata di determinati beni essenziali).

15. Il livello Istat di povertà pur non costituendo un parametro diretto di determinazione della retribuzione sufficiente, può tuttavia aiutare ad individuare, sotto questo profilo, una soglia minima invalicabile. Esso non è di per sé indicativo del raggiungimento del livello del salario minimo costituzionale che, come già rilevato, deve essere proiettato ad una vita libera e dignitosa e non solo non povera, dovendo altresì rispettare l'altro profilo della proporzionalità.

16. In nessun caso la verifica della sufficienza della retribuzione in concreto corrisposta, anche attraverso il livello Istat di povertà assoluta, può esaurire l'oggetto della articolata valutazione demandata al giudice ai sensi dell'[art. 36 Cost.](#), come si è invece verificato con il giudizio in oggetto. Essa deve condurre sempre alla determinazione del quantum del salario costituzionale (*pars costruens*), operazione che, come si vedrà, la univoca giurisprudenza di questa Corte e lo stesso ordinamento (in alcune disposizioni di legge) vuole improntata in partenza al confronto parametrico con i livelli retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva (v. [Cass.17/5/2003 n. 7752](#), [Cass. 8/1/2002 n. 132](#) [Cass. 9/3/2005 n. 5139](#) [Cass. 1/2/2006 n. 2245](#)) ritenuti idonei a realizzare, per naturale vocazione, le istanze sottese ai concetti costituzionali di sufficienza e di proporzionalità; fatto salvo, oltre ad eventuali disposizioni di legge, l'intervento correttivo del giudice sulla stessa contrattazione collettiva a tutela della precettività dell'[art. 36 Cost.](#).

17. Quanto ai poteri demandati al giudice nella materia, è opportuno rilevare che, in virtù della forza cogente del diritto alla giusta retribuzione, spetta al giudice di merito valutarne la conformità ai criteri indicati dall'[art. 36 Cost.](#), mentre il lavoratore che deduca la non conformità della retribuzione corrispostagli dal datore di lavoro all'[art. 36 Cost.](#), deve provare solo il lavoro svolto e l'entità della retribuzione, e non anche l'insufficienza o la non proporzionalità che rappresentano i criteri giuridici che il giudice deve utilizzare nell'opera di accertamento.

Al lavoratore spetta soltanto l'onere di dimostrare l'oggetto sul quale tale valutazione deve avvenire, e cioè le prestazioni lavorative in concreto effettuate e l'allegazione di criteri di raffronto, fermo

restando il dovere del giudice di enunciare i parametri seguiti, allo scopo di consentire il controllo della congruità della motivazione della sua decisione (Cass. n. 4147/1990; Cass. n. 8097/2002).

Anche quando chiede la disapplicazione di un trattamento retributivo collettivo per ritenuta inosservanza dei minimi costituzionali, il lavoratore è tenuto a fornire utili elementi di giudizio indicando i parametri di raffronto, dovendo in mancanza presumersi adeguata e sufficiente la retribuzione corrisposta nella misura prevista in relazione alle mansioni esercitate dal contratto collettivo del settore (Cass. nn. 11881/1990, 163/1986, 4096/1986, 7563/1987). Inoltre, la violazione dell'art. 36 Cost., è denunciabile anche se la retribuzione in fatto corrisposta è conforme a quella stabilita dal contratto collettivo potendo anche accadere che la prestazione del lavoratore possa presentare caratteristiche peculiari per qualità e quantità che la differenziano da quelle contemplate nella regolamentazione collettiva, sicchè non si può assolutamente escludere che sia insufficiente la stessa retribuzione fissata dal contratto collettivo (Cass. n. 2302/1979, sul punto anche Cass. n. 1255 del 1976 e n. 2380 del 1972).

18. Nel caso di specie il lavoratore, oltre a richiamare il valore soglia di povertà, aveva dedotto di aver lavorato nell'ambito del medesimo appalto con differenti e successive aziende appaltatrici per svolgere le medesime mansioni venendo pagato sempre meno in applicazione di differenti CCNL per lo svolgimento delle stesse mansioni, producendo le relative buste paga e le relative tabelle salariali.

La Corte d'appello aveva perciò a disposizione tutti i dati occorrenti per effettuare la dovuta determinazione della retribuzione, nel rispetto dei criteri imposti dall'art. 36 Cost., dovendo solo fornire adeguata motivazione in ordine agli elementi in concreto utilizzati "potendo all'occorrenza servirsi anche di una ctu contabile" (v. Cass. n. 12271 del 10/06/2005, Cass. n. 1393 del 18/02/1985).

19. Il compito del giudice non subisce alterazione, rispetto al principio basilare della domanda, neanche quando il lavoratore - che deduca l'insufficienza del salario percepito, descriva il lavoro svolto e produca in giudizio le buste paga - si limiti ad indicare come termine di raffronto quello tra paga oraria percepita e retribuzione protetta a livello costituzionale, atteso che tale indicazione non modifica la natura della domanda svolta in giudizio nè l'interesse di cui si chiede protezione, la identificazione dei quali, com'è noto, non richiedono "formule sacramentali". Vale il principio, sempre affermato da questa Corte, secondo cui (tra le tante Cass. n. 3012/2010) "il giudice di merito, nell'indagine diretta all'individuazione del contenuto e della portata delle domande sottoposte alla sua cognizione, non è tenuto ad uniformarsi al tenore meramente letterale degli atti nei quali le domande medesime risultino contenute, dovendo, per converso, aver riguardo al contenuto sostanziale della pretesa fatta valere, sì come desumibile dalla natura delle vicende dedotte e rappresentate dalla parte istante, mentre incorre nel vizio di omesso esame ove limiti la sua pronuncia in relazione alla sola prospettazione letterale della pretesa, trascurando la ricerca dell'effettivo suo contenuto sostanziale. In particolare, il giudice non può prescindere dal considerare che anche un'istanza non espressa può ritenersi implicitamente formulata se in rapporto di connessione con il petitum e la causa petendi".

In ogni domanda in cui il lavoratore abbia dedotto l'insufficienza della retribuzione in concreto percepita ed abbia richiesto il pagamento di quanto a lui spettante sulla base di un contratto collettivo è implicita quindi la richiesta di adeguamento della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost., senza che possa configurarsi una domanda nuova inammissibile (Cass. n. 7157/2003, Cass. n. 6885/1982, Cass. n. 2439/1974).

19.1. Va ora aggiunto che sotto questo profilo del quantum appare altresì priva di fondamento la tesi, affermata come valida in generale dalla Corte di appello di Torino, secondo cui ai fini dell'art. 36 Cost., bisogna prendere a riferimento il trattamento complessivo della retribuzione comprensivo della retribuzione per lavoro straordinario, in quanto riconosciuto dalla Corte Cost. n. 470/2002 e dalla sentenza di questa Corte n. 5934/2004.

In realtà la sentenza della Corte Cost. n. 470/2002 si è occupata del diverso problema del quantum

della singola componente retributiva: e cioè della questione se, ai sensi dell'[art. 36 Cost.](#), il lavoro straordinario debba essere necessariamente compensato con una maggiorazione di paga, per la penosità del lavoro svolto oltre l'orario normale di lavoro. In questo specifico contesto, nel negare tale copertura costituzionale, la [Corte Cost. 470/2002](#) ha riaffermato il principio secondo cui per giudicare della legittimità costituzionale della retribuzione bisogna fare riferimento al trattamento complessivamente percepito e non soffermarsi sull'entità del singolo emolumento; ma la stessa Corte Cost. non ha mai affermato che per giudicare della compatibilità all'[art. 36 Cost.](#), del trattamento complessivo percepito dal lavoratore bisogna tener conto anche del lavoro straordinario. Il che andrebbe escluso in termini generali, sia perchè si tratta di un emolumento eventuale e non ordinario del lavoro svolto; sia perchè sarebbe incongruo affermarlo quante volte il lavoratore, proprio in ragione della eseguità di base del salario percepito, fosse costretto a svolgere molte ore di lavoro straordinario per raggiungere la soglia minima di conformità richiesta dalla Costituzione.

20. Dalla giurisprudenza che si è via via pronunciata nella materia (v. punti 23 e ss.) si desume inoltre che in sede di applicazione dell'[art. 36 Cost.](#), il giudice di merito gode, ai sensi dell'[art. 2099 c.c.](#), di una ampia discrezionalità nella determinazione della giusta retribuzione potendo discostarsi (in diminuzione ma anche in aumento) dai minimi retributivi della contrattazione collettiva e potendo servirsi di altri criteri di giudizio e parametri differenti da quelli collettivi (sia in concorso, sia in sostituzione), con l'unico obbligo di darne puntuale ed adeguata motivazione rispettosa dell'[art. 36 Cost.](#).

21.- Pertanto l'apprezzamento dell'adeguatezza della retribuzione in concreto resta riservato al giudice del merito (v. fra le altre [Cass. n. 20216/2021](#), [Cass. n. 19467/2007](#); [Cass. n. 16866/2008](#) [Cass. 14/6/1985 n. 3586](#), [Cass. 24/6/1983 n. 4326](#), [Cass. 12/3/1981 n. 1428](#), [Cass. 3/4/1979 n. 1926](#)) e la sua determinazione, se effettuata nel rispetto dei criteri imposti dall'[art. 36 Cost.](#), e con adeguata motivazione, in ordine agli elementi utilizzati, non è censurabile neppure sotto il profilo del mancato ricorso ai parametri rinvenibili nella contrattazione collettiva (v. [Cass. nn. 19467/2007, n. 2791/1987](#), [Cass. n. 2193/1985](#)).

22. Resta, peraltro, sempre valido il monito formulato dalla giurisprudenza di questa Corte (tra le altre, [Cass. 01/02/2006, n. 2245](#), [Cass. 14.1.2021 n. 546](#)) con cui si invita il giudice che si discosti da quanto previsto dai contratti collettivi ad usare la massima prudenza e adeguata motivazione "giacchè difficilmente è in grado di apprezzare le esigenze economiche e politiche sottese all'assetto degli interessi concordato dalle parti sociali".

23.1. Tuttavia, nella variegata casistica giurisprudenziale si registrano, alla luce dei fatti concreti, frequenti deviazioni dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, essendo sempre stato inteso, quello del riferimento alle clausole salariali dei contratti collettivi post-corporativi di categoria, come una facoltà piuttosto che un obbligo inderogabile per il giudice di merito, fatto salvo l'onere della motivazione conforme ([Cass. n. 5519/2004](#)).

Si è infatti affermato che il giudice:

a.- può individuare d'ufficio ([Cass. n. 7528 del 29/03/2010](#) e n. 1393 del 18/02/1985) un trattamento contrattuale collettivo corrispondente alla attività prestata (in difformità dalla domanda) desumendo criteri parametrici utilizzabili al fine di determinare, anche mediante consulenza tecnica d'ufficio, la retribuzione rispondente ai criteri imperativamente stabiliti dal precetto costituzionale, domandata in linea subordinata, non essendo in tale ipotesi configurabile alcuna violazione nè dell'[art. 112 c.p.c.](#) (corrispondenza tra il chiesto ed il pronunciato) nè dell'[art. 420 c.p.c.](#), comma 1, u.p. (in tema di possibilità di modificazione di domande, eccezioni o conclusioni) e del successivo art. 421 (poteri istruttori del giudice);

b.- quando escluda l'applicabilità alla fattispecie del contratto collettivo invocato (di cui la controparte ha contestato l'applicabilità), può tuttavia desumere d'ufficio ([Cass. n. 12271 del 10/06/2005](#)) dallo

stesso contratto i criteri utilizzabili al fine di determinare - anche mediante consulenza tecnica d'ufficio - la retribuzione rispondente al precetto costituzionale, domandata in via subordinata, senza che sia configurabile la violazione dei principi in materia di corrispondenza tra chiesto e pronunciato (art. 112 c.p.c.) e di possibilità di modifica della domanda, in riferimento ai poteri istruttori del giudice;

c.- può giudicare un contratto collettivo pur corrispondente all'attività svolta dal datore non applicabile nella disciplina del rapporto ex art. 2070 c.c., e tuttavia utilizzarlo ai fini della giusta determinazione del salario deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto applicato (sentenza Cass. n. 7157 /2003, Sezioni unite n. 2665/1997);

d.- fatte salve contrarie disposizioni normative (per es. ai fini del c.d. minimale contributivo), il giudice è libero di selezionare il contratto collettivo parametro a prescindere dal requisito di rappresentatività riferito ai sindacati stipulanti (Cass. nn. 19284/2017, Cass. 2758/2006, Cass. 18761/2005, Cass. n. 14129/2004);

23.2. Inoltre, il giudice può motivatamente utilizzare parametri anche differenti da quelli contrattuali e "fondare la pronuncia, anziché su tali parametri, sulla natura e sulle caratteristiche della concreta attività svolta, su nozioni di comune esperienza e, in difetto di utili elementi, anche su criteri equitativi" (Cass. n. 19467/2007, Cass. n. 1987/2791, Cass. n. 1985/2193, Cass. n. 24449/2016).

Più volte i giudici hanno tenuto conto delle dimensioni o della localizzazione dell'impresa, di specifiche situazioni locali o della qualità della prestazione offerta dal lavoratore (Cass. nn. 14211/2001, 5519/2004, 27591/2005, 24092/2009, 3918/1982).

Mentre, come già rilevato, questa Corte, nella sentenza n. 24449/2016, a seguito del mancato adeguamento della retribuzione all'aumentato costo della vita, ha ritenuto legittimo l'adeguamento retributivo quantificato in via equitativa dal giudice di merito "ai sensi dell'art. 432 c.p.c., in considerazione dell'orario di lavoro giornaliero osservato e dell'entità dei minimi retributivi contrattualmente previsti".

La stessa giurisprudenza di merito, oltre alla soglia di povertà calcolata dall'Istat, 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; tutte forme di sostegno al reddito che fanno però riferimento a 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.

24. In virtù dell'integrazione del nostro ordinamento a livello Europeo ed internazionale, l'attuazione del precetto del giusto salario costituzionale è divenuta un'operazione che il giudice deve effettuare considerando anche le indicazioni sovranazionali e quelle provenienti dall'Unione Europea e dall'ordinamento internazionale.

24.1 La recente [Direttiva UE 2022/2041](#) del 19 ottobre 2022 "relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea termine" - dei cui contenuti il giudice interno deve tenere conto, secondo le ripetute indicazioni della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, anche prima della scadenza del recepimento (Corte di Giustizia, sentenza Adelener et al. causa C-212/04, sentenza Sorge causa C-98/09, sentenza Pfeiffer causa C-397/01 e C-403/01, obbligo che trova i suoi limiti nei principi generali del diritto, in particolare in quelli di certezza del diritto e di irretroattività, e non può servire da fondamento ad un'interpretazione contra legem del diritto nazionale; v. sentenza Sorge, cit., punto 52, e, per analogia, sentenza Adeneler et al., cit., punto 110) - convalida in più di una disposizione il riferimento in questa materia agli indicatori Istat, sia sul costo della vita sia sulla soglia di povertà, oltre che ad altri strumenti di computo ed indicatori nazionali ed internazionali.

Nel considerando n. 28 la direttiva afferma che allo scopo "un paniere di beni e servizi a prezzi retali stabilito a livello nazionale può essere utile per determinare il costo della vita al fine di conseguire un

tenore di vita dignitoso"; aggiungendo - quanto al livello di vita da conseguire attraverso un salario minimo adeguato - che "oltre alle necessità materiali quali cibo, vestiario e alloggio, si potrebbe tener conto anche della necessità di partecipare ad attività culturali, educative e sociali".

Nello stesso considerando n. 28 si prevede espressamente che, nella individuazione di parametri utili per determinare l'adeguatezza del salario, "la valutazione potrebbe inoltre basarsi su valori di riferimento associati a indicatori utilizzati a livello nazionale, come il confronto tra il salario minimo netto e la soglia di povertà e il potere d'acquisto dei salari minimi".

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".

25. Nella recente ordinanza n. 17698/2022 questa Corte ha richiamato la previsione del salario minimo legale (suggerito dall'Organizzazione internazionale del lavoro - OIL, come politica per garantire una "giusta retribuzione"), insieme alle norme interne sul salario legale dettate per i soci lavoratori di cooperative attraverso il rinvio alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa ([L. n. 142 del 2001, art. 3](#), comma 1, e del D.L. 48 del 2007, art. 7, comma 4, convertito in [L. n. 31 del 2008](#)).

Da quasi un secolo la convenzione OIL n. 26 del 16 giugno 1928 prevede l'introduzione o la conservazione di meccanismi per la definizione di salari minimi legali "mediante contratto collettivo o in altro modo e laddove i salari siano eccessivamente bassi" (art. 1). Mentre la convenzione OIL n. 131/1970, che l'Italia non ha ratificato, impegna a stabilire un sistema di salari minimi che protegga tutti i gruppi di lavoratori dipendenti (art. 1), aggiungendo che "i salari minimi devono avere forza di legge e non potranno essere abbassati" (art. 2).

Altre disposizioni in materia sono dettate dall'[art. 4 della Carta sociale Europea](#) e negli [artt. 23 e 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea](#); ed inoltre dal Pilastro Europeo dei Diritti sociali del novembre 2017, che nel punto 6, lettera a) prefigura la necessità di una retribuzione che offra un tenore di vita dignitoso, mentre la lettera b) impegna all'implementazione di retribuzioni minime adeguate per i bisogni del lavoratore e della famiglia.

La [direttiva UE 2022/2041](#) del 19 ottobre 2022 in materia di adeguatezza dei salari, sopra indicata, vuole conseguire gli obiettivi della dignità del lavoro, l'inclusione sociale e il contrasto alla povertà, dettando il concetto per cui la salvaguardia e l'adeguamento dei salari minimi "contribuiscono a sostenere la domanda interna".

Il primo obiettivo dichiarato della Direttiva è quello della "convergenza sociale verso l'alto" dei salari minimi (art. 1, comma 1); si precisa che i minimi debbono essere "adeguati" per conseguire "condizioni di vita e di lavoro dignitose". La direttiva vuole perciò un miglioramento dei minimi più bassi, perché si avvicinino ai più alti.

26. Come già rilevato, utile allo scopo si rivela l'individuazione percentuale del salario medio e/o mediano, che nel nostro Paese può essere individuato anche attraverso i dati Uniemens censiti dall'INPS (mentre sui c.d. working poors v. da ultimo XXII Rapporto INPS, pag.99 e ss. presentato al Parlamento il 13 settembre 2023); suggerimento che il giudice interno può dunque valorizzare ai fini della complessiva valutazione di conformità nei termini equitativi richiesti da questa giurisprudenza ex [art. 36 Cost.](#), anche ai sensi dell'[art. 432 c.p.c.](#).

27. Le censure sollevate col ricorso investono inoltre direttamente il confronto l'[art. 36 Cost.](#), e richiedono di individuare quindi il concetto di salario proporzionato e sufficiente. La soluzione delle questioni sollevate sotto questo profilo non richiede di allontanarsi dal collaudato e massiccio orientamento giurisprudenziale elaborato in materia di equità salariale dalla Corte Costituzionale e da questa Corte di legittimità.

28. Secondo quanto affermato in epoca risalente dalla Corte costituzionale quello al salario minimo costituzionale delineato nell'[art. 36](#), integra un diritto subiettivo perfetto (sentenza n. 30/1960) che "deve rispondere a due fondamentali e diverse esigenze" indicate dalla norma ([Corte Cost. sentenza n. 74 del 1966, n. 559 del 1987](#)).

La norma non si limita a stabilire l'an del diritto al salario, ma attribuisce a chi lavora il diritto ad un salario con contenuti qualificanti che fanno riferimento al quantum del corrispettivo oggetto dell'obbligazione contrattuale; si tratta di indicazioni immediatamente precettive idonee a conformare le clausole relative al corrispettivo del lavoro contenute all'interno di ciascun contratto di lavoro.

Tali indicazioni giuridiche (insieme ad altre norme costituzionali pure riferite o riferibili alla retribuzione, come gli [artt. 3, 37, 38, 39, 40 e 41 Cost.](#)) interpellano anzitutto gli agenti negoziali (associazioni sindacali e datoriali) in quanto massima autorità salariale.

Si rivolgono inoltre al legislatore che deve operare politiche di valorizzazione e di sostegno al reddito in funzione della promozione individuale e sociale dei lavoratori e delle indeclinabili esigenze familiari a cui lo stesso reddito deve far fronte. Il giudice è chiamato ad intervenire in ultima istanza, per assicurare, nell'ambito di ogni singolo rapporto di cui è chiamato a conoscere, la rispondenza dei predetti interventi allo statuto del salario delineato a livello generale nella normativa costituzionale; ed in caso di violazione ripristinare la regola violata dichiarando la nullità della clausola individuale e procedendo alla quantificazione della giusta retribuzione costituzionale (in applicazione delle regole civilistiche dell'[art. 2099 c.c.](#), comma 2, e dell'[art. 1419 c.c.](#), comma 1).

29. Per ciò che riguarda, in particolare, l'opera compiuta in materia dalla giurisprudenza è noto che secondo una elaborazione che dura oramai da oltre 70 anni (Cass. 12.5.1951 n. 1184; Cass. 21.2.1952, n. 461; 27.2.1958 n. 663, 15 febbraio 1962 n. 308) questa Corte di legittimità ha affermato che il giudice chiamato ad adeguare - in base all'[art. 2099 c.c.](#), comma 2 - il trattamento retributivo all'[art. 36 Cost.](#), può fare riferimento - come parametri esterni per la determinazione del giusto corrispettivo - alla retribuzione stabilita dai contratti collettivi nazionali di categoria, i quali fissando standard minimi inderogabili validi su tutto il territorio nazionale, finiscono così per acquisire, per questa via giudiziale, una efficacia generale, sia pure limitata alle tabelle salariali in essi contenute.

30. Tutto questo avviene ovviamente nei limiti e con le difficoltà, le variabili e gli opportuni adattamenti di un'operazione di estensione di una regola generale all'interno di ogni concreta controversia individuale; attesa la carenza a tutt'oggi di altri meccanismi tali da garantire in concreto ad ogni individuo che lavora nel nostro Paese il diritto ad un salario minimo giusto o altrimenti una soddisfazione automatica o un controllo documentale della corretta erogazione del salario costituzionale all'infuori di una controversia processuale (o di un accertamento ispettivo).

31. Ribadito che secondo la comune interpretazione mai derogata da questa Corte, il riferimento al salario di cui al CCNL integra solo una presunzione relativa di conformità a Costituzione, suscettibile di accertamento contrario, va anche detto che attraverso questo sistema si è pure temperata, in concreto, in mancanza dell'attuazione dell'[art. 39 Cost.](#), la tesi espressa dalla già richiamata sentenza delle Sez. Unite n. 2655/1997, secondo cui l'ordinamento consentirebbe al datore di lavoro di autodeterminare la categoria di appartenenza ovvero di poter applicare un contratto stipulato da organizzazioni operanti in un settore produttivo diverso rispetto a quello nel quale si trovi concretamente ad operare.

Pur in mancanza dell'applicazione ai contratti di diritto comune dell'[art. 2070 c.c.](#), che vincolerebbe la

regolamentazione collettiva all'area professionale di pertinenza, si è infatti ammesso comunque che il lavoratore possa appellarsi ad un contratto collettivo diverso da quello di provenienza, non già per ottenerne l'applicazione bensì come termine di riferimento per la determinazione della giusta retribuzione deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto collettivo applicato al proprio rapporto (Sez. Un. 2665/1997; [Cass. nn. 7157/2003, 9964/2003, 26742/2014, 4951/2019](#)).

32. Deve essere ora evidenziato che l'oggetto dell'intervento giudiziale può riguardare non solo il diritto del lavoratore di richiamare in sede di determinazione del salario il CCNL della categoria nazionale di appartenenza, ma anche il diritto di uscire dal salario contrattuale della categoria di pertinenza; atteso che, per la cogenza dell'[art. 36 Cost.](#), nessuna tipologia contrattuale può ritenersi sottratta alla verifica giudiziale di conformità ai requisiti sostanziali stabiliti dalla Costituzione che hanno ovviamente un valore gerarchicamente sovraordinato nell'ordinamento.

In materia di uscita dal contratto nazionale di categoria, si veda da ultimo [Cass. n. 17698/2022](#) (che richiama le convergenti pronunce di questa Corte nn. 4622/2020, 4621/2020, 9862/2019, 9005/2019, 7047/2019, 5189/2019); nonchè, in una controversia analoga alla presente, con precipuo riferimento alla fuoriuscita dal CCNL Servizi fiduciari oggetto di questa [pronuncia, v. Cass. n. 20216/2021](#).

33. Quello appena richiamato integra un orientamento già consolidato a cui questo Collegio intende dare continuità nella decisione di questa causa, in quanto conforme alle regole ed allo spirito della nostra Costituzione, ed a cui occorre apportare solo alcune limitate precisazioni per fugare taluni dubbi e chiarire il consolidato orientamento di legittimità a fronte della realtà di fatto che si è venuta a determinare negli ultimi tempi nel nostro Paese, e dentro la quale si colloca oggi la questione della sindacabilità del contratto collettivo nazionale di categoria sottoscritto da OO.SS. maggiormente rappresentative, che è oggetto della controversia.

34. Si tratta di una realtà che è già stata posta più volte all'attenzione della magistratura del lavoro, della magistratura amministrativa e persino della magistratura penale, chiamate ad interloquire in diverso modo sulla misura dei salari fissati in sede collettiva, anche ad opera di organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Ciò ha creato una rinnovata attenzione dialettica sul tema anche da parte della dottrina, sollecitata da ultimo dall'intervento della Direttiva già in precedenza richiamata, in materia di salari adeguati all'interno dell'Unione Europea, n. 2022/2041 del 19 ottobre scorso.

35. E' noto come diverse questioni vengano dibattute in questo contesto, quali, in sintesi: a. la frammentazione della rappresentanza e la presenza sulla scena negoziale di associazioni collettive (sindacali e datoriali) di discutibile rappresentatività (sottoscrittori di contratti definiti col nome evocativo di "contratti pirata"); b. la frantumazione dei perimetri negoziali e degli ambiti della contrattazione, dei settori e delle categorie; c. la conseguente proliferazione del numero dei CCNL. - Il CNEL ne ha censiti 946 per il settore privato, di cui solo un quinto sarebbero stati stipulati da sindacati più rappresentativi a copertura della maggior parte dei dipendenti; d. la moltiplicazione del fenomeno della disparità di retribuzione a parità di lavoro ed la mortificazione dei salari soprattutto ai livelli più bassi; e. il ritardo abituale dei rinnovi dei contratti collettivi la cui durata impedisce un effettivo adeguamento dei salari ai cambiamenti economici (l'ultimo Report del CNEL denuncia come scaduti 563 contratti del settore privato, pari al 60%); f. una dinamica inflazionistica severa negli ultimi due anni, con la conseguente perdita del potere di acquisto dei salari.

Si parla notoriamente di "lavoro povero", ovvero di "povertà nonostante il lavoro", principalmente dovuto, come si è detto, alla concorrenza salariale "al ribasso" innescata dai fattori suindicati, in particolare dalla molteplicità dei contratti all'interno della stessa contrattazione collettiva; la quale, pur necessaria, quale espressione della libertà sindacale e per la tutela dei diritti collettivi dei lavoratori, può entrare in tensione con il principio dell'[art. 36 Cost.](#), che essa stessa è chiamata a

presidiare per garantire il valore della dignità del lavoro.

36. Nel caso di specie si deduce che in virtù dell'applicazione allo stesso lavoratore ricorrente, da un cambio di appalto all'altro, di CCNL sempre diversi e peggiorativi - sottoscritti anche dalle OO.SS. maggiormente rappresentative - si è prodotto il risultato di una diminuzione della retribuzione pur nell'identità dell'attività di lavoro svolta da esso e dalla stessa datrice di lavoro.

37.- Naturalmente pur in questo contesto va sempre tenuto presente il monito ([Cass. 01/02/2006, n. 2245](#), [Cass. 14.1.2021 n. 546](#)) secondo cui il giudice deve sempre approcciarsi alla contrattazione collettiva "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 (v. spec. Corte EDU, [Demir e Baykara c. Turchia \(GC\)](#), n. 34503/97, 12 novembre 2008).

38. Detto questo, però, deve essere ricordato che nella Costituzione c'è un limite oltre il quale non si può scendere. E questo limite vale per qualsiasi contrattazione collettiva, che non può tradursi, in fattore di compressione del giusto livello di salario e di dumping salariale; in particolare, quando la presenza di molteplici contratti collettivi in uno stesso settore, tanto più se sottoscritti da soggetti poco o nulla rappresentativi (si veda ad es. in materia di trattamenti contrattuali collettivi dei c.d. riders [la circolare del Ministero del lavoro del 19.11.2020](#)) diventa un fattore di destabilizzazione, mettendo in discussione l'attitudine alla parità di salario a parità di lavoro che il rinvio alla determinazione collettiva sottende. Questo limite diventa pertanto cogente quando - come ha avvertito la Corte Cost. nella nota sentenza n. 51/2015, dedicata alla disciplina del salario collettivo dei soci di cooperativa - venendo meno alla sua storica funzione, la stessa contrattazione collettiva sottopone la determinazione del salario al meccanismo della concorrenza invece "di contrastare forme di competizione salariale al ribasso".

39. Pertanto, pur di fronte alla situazione di crisi in parte nuova che si è venuta determinando, ad avviso di questa Corte, non cambia, e non può cambiare considerata l'inderogabilità dell'[art. 36 Cost.](#), la sperimentata regola della presunzione iuris tantum, salvo prova contraria, di conformità del trattamento salariale stabilito dalla contrattazione collettiva alla norma costituzionale, dovendosi solo chiarire che essa opera non solo "in mancanza di una specifica contrattazione di categoria", come talvolta si è affermato nella giurisprudenza di merito (richiamando erroneamente la sentenza n. 7528/2010 di questa Corte), ma anche "nonostante" una specifica contrattazione di categoria.

L'orientamento appena ribadito non è in realtà in contraddizione neppure con la citata sentenza n. 7528 del 29/03/2010, in cui il riferimento alla mancanza di una specifica contrattazione di categoria come presupposto del potere determinativo del giusto salario ex [art. 36 Cost.](#), da parte del giudice, configura un mero obiter dictum nell'economia della decisione che risulta invero resa in un caso in cui il datore di lavoro non aveva applicato alcun contratto collettivo di diritto comune ed in cui perciò i medesimi giudici di merito avevano dovuto fare riferimento ad una specifica contrattazione collettiva secondo i principi qui ribaditi ab imis.

40.- Diversa è la fattispecie, di cui si discute invece in questo giudizio, che si presenta allorchè il giudice deve sottoporre a valutazione un salario determinato a mezzo di una contrattazione collettiva che il lavoratore deduca essere in contrasto con l'[art. 36 Cost.](#). Ma anche in tale diversa fattispecie non muta la regola di giudizio sempre affermata da questa Corte (Sez. Unite 2665/1997; [Cass. n. 7157/2003, 9964/2003, 26742/2014, 4951/2019](#)), dovendo applicarsi comunque l'orientamento che pur individuando in prima battuta i parametri della giusta retribuzione nel CCNL non esclude di sottoporli a controllo e di doverli disapplicare allorchè l'esito del giudizio di conformità all'[art. 36](#) si riveli negativo, secondo il motivato giudizio discrezionale del giudice.

41.- La stessa Corte costituzionale, nella notissima sentenza n. 106 del 1962, pronunciandosi sulla proroga della Legge Vigorelli, quella che estendeva i minimi contrattuali erga omnes per legge, ha del

resto già affermato che non esiste una riserva normativa o contrattuale a favore della contrattazione collettiva nella determinazione del salario nell'attuale ordinamento costituzionale (ed a maggior ragione in uno stato di mancata attuazione dell'[art. 39 Cost.](#)).

42. E' opportuno ora evidenziare come si sia sempre escluso che questa operazione di riferimento esterno alla contrattazione, come parametro di orientamento dell'equità giudiziale ex [art. 2099 c.c.](#), valga a violare l'[art. 39 Cost.](#), e la procedura ivi regolata per attribuire efficacia erga omnes della contrattazione collettiva; e neppure il principio di libertà e di autonomia sindacale.

Nessuna lesione al principio di libertà sindacale è predicabile (al contrario di quanto sostenuto in qualche sentenza di merito), nemmeno quando il giudice non applichi un CCNL di categoria sottoscritto dalla associazione maggiormente rappresentativa ancorchè richiamato in una legge. Posto che qui, nella materia retributiva, non viene in discussione la libertà sindacale nel momento in cui, come si è visto, la stessa norma costituzionale (o anche una norma ordinaria) impone un parametro esterno al rapporto di lavoro ed ad esso eteronomo (anche a soggetti non obbligati all'applicazione del CCNL o anche al di fuori del CCNL altrimenti legittimamente applicato) allo scopo di attuare il principio costituzionale della giusta retribuzione riconosciuto in capo ad ogni lavoratore; anche al fine di un equilibrato contemperamento dei diversi interessi di carattere costituzionale (quand'anche venisse attuato l'[art. 39 Cost.](#); cfr. [Corte Cost. n. 106 del 1962](#), cit.).

43.- La nostra Costituzione ha accolto infatti una nozione di remunerazione della prestazione di lavoro non come prezzo di mercato, ma come retribuzione sufficiente ossia adeguata ad assicurare un tenore di vita dignitoso, non interamente rimessa all'autodeterminazione delle parti individuali nè dei soggetti collettivi. I due requisiti di sufficienza e proporzionalità costituiscono limiti all'autonomia negoziale anche collettiva, così come del resto accade nei commi successivi dell'[art. 36](#), che, come è stato giustamente osservato, non sempre vengono adeguatamente valutati insieme al comma 1 laddove appongono ulteriori limiti costituzionali alla durata sia della giornata lavorativa, sia della settimana e dell'anno di lavoro.

Pur con tutta la prudenza con cui bisogna approcciare la materia retributiva ed il rispetto della riserva di competenza attribuita normalmente alla autorità salariale massima, rappresentata dalla contrattazione collettiva, non può che ribadirsi perciò come i criteri di sufficienza e proporzionalità stabiliti nella Costituzione siano gerarchicamente sovraordinati alla legge e alla stessa contrattazione collettiva ed abbiano contenuti (anche attinenti alla dignità della persona) che preesistono e si impongono dall'esterno nella determinazione del salario.

44.- Considerata ora la presenza di una disciplina legale del salario minimo nel settore in cui opera la controricorrente che è una cooperativa, deve essere pure avvertito che, nel medesimo settore del lavoro in cooperativa, la normativa ([L. n. 142 del 2001](#), [art. 3](#), comma 1, e [art. 6](#), comma 2, modificata dalla [L. n. 30 del 2003](#), [art. 1](#), comma 9, lett. f); [D.L. n. 248 del 2007](#), [art. 7](#), comma 4, convertito in dalla [L. n. 31 del 2008](#)) generalizza, rendendolo cogente, il meccanismo giurisprudenziale di adeguamento del salario ex [art. 36 Cost.](#), prevedendo l'obbligo del rispetto di standard minimi inderogabili validi sul territorio nazionale individuati nei trattamenti complessivi fissati dai contratti collettivi conclusi dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative nella categoria.

45.- Ma proprio in quanto disposta in attuazione dell'[art. 36 Cost.](#) (secondo l'importante pronuncia della Corte Cost. del 2015) neppure tale determinazione per via legale del salario - attraverso la contrattazione collettiva sottoscritta dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative - può portare a violare i contenuti sostanziali precettivi dell'[art. 36 Cost.](#), di cui dovrebbe garantire invece l'attuazione.

In altri termini anche i salari dettati dalla contrattazione collettiva applicabile alle cooperative, secondo la [L. n. 142 del 2001](#) e la [L. n. 31 del 2008](#), possono essere disapplicati dal giudice ed il trattamento retributivo annullato e sostituito con uno più congruo, che rispetti il minimo costituzionale

(in questi termini da ultimo v. le già citate [Cass. nn. 17698/2022, 4622/2020, 4621/2020, 9862/2019, 9005/2019, 7047/2019, 5189/2019, n. 20216/2021](#)).

Lo stesso potrebbe accadere per le retribuzioni stabilite in forza di analoghe norme di rinvio alla contrattazione collettiva previste per i lavoratori degli enti del Terzo settore dal [D.Lgs. n. 117 del 2017, art. 16](#), comma 1; per il settore del trasporto aereo dal [D.L. n. 34 del 2020, art. 203](#), comma 1; per i lavori nei contratti pubblici dal [D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36](#), contenente il nuovo Codice dei contratti pubblici, adottato in attuazione della [L. 21 giugno 2022, n. 78, art. 1](#) (in particolare all'art. 11 ed all'art. 119).

Si tratta tutte di ipotesi in cui la legge garantisce ai lavoratori, come ai soci di cooperative, un trattamento complessivo non inferiore a quelli minimi stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale del settore stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (c.d. contratto leader).

46. Sostenere che nelle medesime ipotesi la parte retributiva del contratto collettivo di diritto comune, sulla cui scorta viene determinata la retribuzione, si sottragga al sindacato del giudice e si imponga sempre e comunque, anche senza il vaglio di conformità all'[art. 36 Cost.](#), a prescindere dall'attuazione dell'[art. 39 Cost.](#), non già come paramento esterno di comparazione ex [art. 36 Cost.](#), ma come disciplina cogente del rapporto di lavoro per la parte retributiva non sindacabile e non assoggettabile a verifica di compatibilità da parte del giudice, esporrebbe tale tesi e le stesse leggi sopra indicate ad una duplice censura di incostituzionalità: sia sotto il profilo della violazione dell'[art. 36 Cost.](#), sia sotto il profilo dell'[art. 39](#) (come risulta dalle due già citate [sentenze della Corte Cost. 51/2015 e 106/1962](#)).

47. Tutto ciò rende pure evidente come l'aporia tra il trattamento retributivo previsto nella contrattazione collettiva e i contenuti precettivi dell'[art. 36 Cost.](#), di cui si discorre in questo giudizio possa prodursi anche per il tramite di una legge che rinvii alla contrattazione; e come tale contraddizione non sia del tutto idonea ad essere risolta con il solo sostegno alla contrattazione nazionale maggiormente rappresentativa (come ad es. nella [L. n. 142 del 2001](#), e nella [L. n. 31 del 2008](#)); non potendosi mai escludere che il trattamento retributivo erogato in forza della stessa possa attestarsi nel caso concreto al di sotto del minimo costituzionale.

48. Ciò di cui si discute in questa causa costituisce anzi la riprova più evidente di quanto appena affermato essendo la ricorrente una cooperativa soggetta alla [L. n. 142 del 2001](#), che applica, essendone obbligata dalla [L. n. 31 del 2008](#), un CCNL sottoscritto da OO.SS. maggiormente rappresentative.

La necessità di una verifica giudiziale "nonostante" la contrattazione, per individuare nel caso concreto un minimo invalicabile in attuazione della regola costituzionale, si pone dunque in ogni caso, ed anche in questa causa in cui il giudice è stato chiamato a sindacare il salario applicato da una cooperativa di lavoro ed attraverso di esso la stessa legge che sta a monte imponendone l'applicazione.

D'altra parte, se, come già affermato dalla stessa Corte costituzionale (n. 51/2015), questo rinvio legale alla CCNL non vale come vincolo esterno e superiore al giudice (e proprio per questo non viola l'[art. 39 Cost.](#)), esso deve di necessità rimanere un parametro che soggiace alla valutazione giudiziale e che come tale è suscettibile di essere disatteso in conformità alla Costituzione.

49. Risulta pertanto che nel nostro ordinamento una legge sul "salario legale", come quella in materia di cooperative, non possa realizzarsi attraverso un rinvio in bianco alla contrattazione collettiva; posto che il rinvio va inteso nel quadro costituzionale che impone un minimum invalicabile nel caso concreto. Sicchè una legge (come quella in tema di cooperative ed in ogni altro settore) che imponga la determinazione di un salario minimo attraverso la contrattazione deve essere parimenti assoggettata ad una interpretazione conforme all'[art. 36](#) ed all'[art. 39 Cost.](#)

Non potendo il giudice abdicare a questa funzione di controllo, solo si ripropone semmai il problema dell'orientamento della sua discrezionalità motivata, in relazione all'applicazione di una norma costituzionale a contenuto generale direttamente applicabile nei rapporti inter partes ed inoltre il

tema della ricerca di un *quid pluris congruo e funzionale* allo scopo, rispetto al quantum parametrico costituito dalla sola contrattazione, che si riveli in concreto inappagante.

50. Ma, come si è visto sopra (punti n. 23,24,25,26), sono molteplici le pronunce di questa Corte in cui il giudice è stato abilitato, nella ricerca del parametro di orientamento, a sostituire un contratto collettivo ad un altro ritenuto maggiormente idoneo ad attuare il contenuto delle direttrici costituzionali sul salario minimo nel singolo caso concreto; ma anche a correggerne i contenuti (in diminuzione ed in aumento), attraverso il ricorso a criteri idonei e ad indici nazionali (ed oggi anche Europei) comunemente utilizzati per l'individuazione del salario adeguato, con l'unico obbligo della motivazione congrua.

51. Guardando, sulla scorta di tali premesse, al caso specifico occorre rilevare che al lavoratore ricorrente sono stati applicati, nel corso del tempo, diversi CCNL pur svolgendo egli sempre il medesimo lavoro nell'ambito dell'appalto "Carrefour".

La Corte di appello si è sottratta a qualsiasi comparazione tra i diversi trattamenti retributivi indicati; mentre il giudice di merito nei casi critici di determinazione del giusto salario ai sensi dell'[art. 36 Cost.](#) (a fronte di una pluralità di contratti collettivi ma anche di un unico contratto collettivo) è chiamato ad adoperare una griglia di criteri comparativi, avendo come punto di partenza la contrattazione collettiva, e potendo fare riferimento anche a contratti di settore e categorie affini relativamente alle analoghe mansioni in concreto svolte ([Cass. n. 17698/22, 38666/21](#)).

52. Questo ultimo criterio consente anzitutto di mantenere un riferimento, in prima battuta, all'interno della contrattazione collettiva ai fini dell'individuazione del parametro di attuazione della giusta retribuzione [ex art. 36 Cost.](#), anche quando viene sindacato e disapplicato un singolo contratto collettivo che si assume non conforme al precetto costituzionale, in conformità al tradizionale orientamento di questa Corte.

Vale in proposito lo stesso letterale contenuto della [L. n. 142 del 2001, art. 3](#), il quale prevede all'[art. 3, comma 1](#), che, al fine di determinare il trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto, cui il socio lavoratore di cooperativa ha diritto, si possono applicare anche contratti collettivi "della categoria affine" "per prestazioni analoghe".

53. Tali esplicite indicazioni normative ("categorie affine", "per prestazione analoghe", "trattamento economico complessivo"), per la loro congruità nella prospettiva dell'individuazione della giusta retribuzione costituzionale [ex art. 36 Cost.](#), possono essere impiegate dal giudice non solo quando essa riguardi quella di un socio lavoratore di cooperativa, ma anche quando la retribuzione da adeguare riguardi un mero lavoratore subordinato (non socio) che operi all'interno di una cooperativa.

Non emergono in proposito ragioni plausibili per operare distinzioni acconce nella soluzione della problematica in discorso.

54. Per quanto riguarda il trattamento dovuto all'interno di una cooperativa, come la controricorrente, rileva inoltre quanto già affermato da questa Corte in precedenti pronunce (v. da ultimo [Cass. n. 17698/22](#)) allorchè ha correttamente rilevato che in materia di cooperativa il "trattamento economico complessivo" è il minimo che non bisogna derogare e che "la [L. n. 142 del 2001, art. 3](#), e la [L. n. 31 del 2008, art. 7](#), dichiarano applicabile ai soci lavoratori di cooperativa il "trattamento economico complessivo" non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni sindacali dotate dei requisiti di maggiore rappresentatività comparativa e l'[art. 118, comma 6, cit.](#) impone di "osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionale e territoriale in vigore nel settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni".

Ha inoltre evidenziato la suddetta pronuncia n. 17698/22 che "dal combinato disposto delle norme appena richiamate emerge come il parametro rappresentato dal trattamento economico minimo

previsto dalla contrattazione collettiva debba intendersi "complessivo", quindi inclusivo della retribuzione base e delle altre voci aventi natura retributiva, ed inoltre come tale trattamento rappresenti un limite al di sotto del quale non sia possibile scendere". Questa Corte ([Cass. 17583/2014; 19832/2013](#)) ha già affermato come, in tema di società cooperative, "nel regime dettato dalla [L. 3 aprile 2001, n. 142](#), al socio lavoratore subordinato spetta la corresponsione di un trattamento economico complessivo (ossia concernente la retribuzione base e le altre voci retributive) comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine".

Dalla [L. n. 142 del 2001, art. 3](#), comma 1, si desume perciò che il socio lavoratore ha diritto ad un trattamento economico complessivo, comunque, non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine.

55.- In ragione di quanto fin qui osservato il ricorso deve essere quindi accolto e la decisione deve essere cassata, rimettendosi nuovamente al Giudice del merito, indicato in dispositivo, la valutazione circa la conformità al parametro costituzionale delle singole retribuzioni corrisposte.

Nella decisione della lite il giudice si atterrà ai principi sopra affermati ed in particolare ai seguenti principi di diritto:

1.- Nell'attuazione dell'[art. 36 Cost.](#), il giudice, in via preliminare, deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, alla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, dalla quale può motivatamente discostarsi, anche ex officio, quando la stessa entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall'[art. 36 Cost.](#), anche se il rinvio alla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto sia contemplato in una legge, di cui il giudice è tenuto a dare una interpretazione costituzionalmente orientata.

2.- Ai fini della determinazione del giusto salario minimo costituzionale il giudice può servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe.

3.- 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.

56. Il giudice del rinvio procederà altresì alla regolazione delle spese del giudizio di cassazione.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'appello di Torino in diversa composizione, anche per la liquidazione delle spese del giudizio di legittimità.

Conclusione

Così deciso in Roma, all'udienza, il 14 settembre 2023.

Depositato in Cancelleria il 2 ottobre 2023

Cass. civ., Sez. lavoro, Sent., (data ud. 14/09/2023) 02/10/2023, n. 27713

LAVORO E PREVIDENZA (CONTROVERSIE IN TEMA DI) > Sentenza ed ordinanza

LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) > Retribuzione

LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) > Licenziamento

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. RAIMONDI Guido - Presidente -

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Consigliere -

Dott. RIVERSO Roberto - rel. Consigliere -

Dott. PANARIELLO Francescopaolo - Consigliere -

Dott. CINQUE Guglielmo - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 18398/2022 proposto da:

A.A., elettivamente domiciliato in ROMA, VIA VALADIER 43, presso lo studio dell'avvocato GIOVANNI ROMANO, che lo rappresenta e difende unitamente agli avvocati ROSANNA PIOPPA, MASSIMO SPINA;

- ricorrente -

contro

VALDAN SECURITY GROUP Srl , in persona del legale rappresentante pro tempore, domiciliata in ROMA PIAZZA CAVOUR, presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa dall'avvocato GIANFRANCO LEGGIO;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 671/2021 della CORTE D'APPELLO di TORINO, depositata il 15/02/2022 R.G.N. 405/2021;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 14/09/2023 dal Consigliere Dott. ROBERTO RIVERSO;

udito il P.M., in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. SANLORENZO Rita, che ha concluso per l'accoglimento del ricorso;

uditi gli Avvocati GIOVANNI ROMANO, MASSIMO SPINA, ROSSANA PIOPPA;

udito l'Avvocato LOREDANA TULLINO, per delega verbale Avvocato GIANFRANCO LEGGIO.

Svolgimento del processo

La Corte d'appello di Torino con la sentenza in atti ha integralmente riformato la sentenza di primo grado che accogliendo le domande del lavoratore dipendente A.A. aveva accertato, da una parte, l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimatogli il 23/03/2020 condannando la datrice di lavoro Valdan Security Group Srl , a corrispondergli un'indennità pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione; e, dall'altra parte, aveva condannato la stessa società convenuta a corrispondere al ricorrente l'importo di Euro 1.794,52 a titolo di differenze retributive calcolate ai sensi dell'[art. 36 Cost.](#), in applicazione del CCNL per i Dipendenti da proprietari di fabbricati in relazione ad un inquadramento di livello D, in luogo del CCNL Servizi Fiduciari applicato dalla datrice di lavoro, considerato non conforme alle prescrizioni costituzionali.

A fondamento della decisione la Corte d'appello, quanto al licenziamento intimato al lavoratore, ha affermato che esso fosse stato intimato per giusta causa a seguito dell'invio di alcuni messaggi whatsapp integranti insubordinazione e comportamento gravemente ingiurioso con plurime minacce, ed era quindi idoneo per la sua gravità a ledere in modo irreparabile il vincolo fiduciario, ai sensi dell'[art. 2119 c.c.](#).

Quanto invece al trattamento retributivo, la Corte d'appello ha affermato che il lavoratore ricorrente percepisse (per 30 ore di lavoro part time settimanale) in base alle buste paga una retribuzione mensile lorda pari ad Euro 612,86 per 30 ore di lavoro settimanali (al netto di maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo costantemente ricorrenti); e che lo scarto tra la retribuzione lorda prevista dal CCNL Servizi Fiduciari per un rapporto full time di 40 ore (817,1309 Euro pari al netto di Euro 557,46 netti) e il parametro Istat di povertà assoluta pari ad Euro 834,64 indicato dal lavoratore, fosse tutt'altro che significativo.

Inoltre, secondo la Corte, il CCNL applicato corrispondeva al settore relativo all'attività svolta dall'imprenditore, era sottoscritto dai sindacati maggiormente rappresentativi, ed appariva corretto attribuire specifica rilevanza alle concrete determinazioni dei soggetti stipulanti in merito all'area contrattuale in concreto da essi individuata. Non ricorreva nel caso in esame l'ipotesi della contrattazione pirata e non era coerente con l'attuale sistema contrattuale rimettere al giudice il potere di sindacare i livelli retributivi stabiliti dalla contrattazione applicabile. Infine, secondo la Corte d'appello, la verifica di adeguatezza del trattamento economico erogato al lavoratore non poteva essere positiva per il lavoratore in quanto la sentenza impugnata che accoglieva la prospettazione attorea era incentrata sull'unico parametro costituito dalla misura della paga oraria, unico criterio utilizzato nel conteggio attoreo posto a fondamento della domanda accolta dal tribunale.

Per tali motivi ragioni la Corte ha respinto le domande del lavoratore condannandolo al pagamento delle spese del doppio grado di giudizio.

Contro la sentenza il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione con 5 motivi, illustrati da memoria ai sensi dell'[art. 380 bis.1 c.p.c.](#), a cui il la datrice di lavoro resisteva con controricorso.

Motivi della decisione

1.-. Col primo motivo il ricorso deduce violazione, errata e falsa applicazione degli [artt. 437, 345 e 416 c.p.c.](#), in relazione all'[art. 360 c.p.c.](#), nn. 3 e 4, per omessa declaratoria di inammissibilità dei motivi di appello e/o della proposizione di domande nuove in sede di appello da parte della Valdan Security Group Srl ; ciò in considerazione della mancata contestazione, da parte di quest'ultima, già in primo grado, delle domande relative alla illegittimità del licenziamento con particolare riferimento alla sproporzione della sanzione applicata, nonché in relazione alla non rispondenza del trattamento retributivo percepito dal ricorrente ai parametri previsti dall'[art. 36 Cost.](#);

Inoltre la Corte adita aveva totalmente omesso di pronunciarsi in ordine alla eccepita inammissibilità dell'appello proposto per violazione degli articoli sopramenzionati ovvero per violazione del divieto di

nova in sede di gravame. La Corte di merito non aveva, infatti, rilevato, nè altrimenti motivato con la sentenza de qua, alcuna discrasia processualmente rilevante, tra le deduzioni formulate dalla resistente in prime cure e quanto invece diversamente eccepito in sede di gravame mediante la formulazione di espressi motivi di appello la cui incompatibilità era in re ipsa stante l'assenza di contestazioni in primo grado.

1.2. Il primo motivo di ricorso è infondato dovendo rilevarsi che il principio di non contestazione assume rilevanza in merito alla valutazione dei fatti di causa affermati dall'attore, ma non si riferisce alle valutazioni giuridiche come sono quelle in oggetto (relative alla proporzionalità del licenziamento disciplinare o alla rispondenza del trattamento retributivo all'[art. 36 Cost.](#)) che sono pure rilevabili ex officio in relazione all'esame di fondatezza della domanda, in ogni stato e grado del giudizio, e su cui perciò non può esistere alcun divieto di nova in appello per la controparte.

2. Con il secondo motivo si deduce violazione e/o errata applicazione dell'[art. 112 c.p.c.](#), in relazione all'[art. 360 c.p.c.](#), comma 1, n. 4 - omessa pronuncia in ordine ad un punto decisivo della sentenza di primo grado nel cui contesto non è stata rilevata la mancata impugnazione del corrispondente capo della sentenza di primo grado e non è stato dichiarato l'intervenuto passaggio in giudicato della domanda relativa alle differenze retributive maturate in considerazione dell'orario osservato e delle mansioni espletate dal ricorrente anche in applicazione del CCNL applicato dalla resistente.

2.1. Il secondo motivo è fondato.

Le domande svolte in giudizio dal lavoratore relative al trattamento retributivo erano di diversa natura e fondate su fatti costitutivi differenti e premesse giuridiche diverse. Una riguardava la non rispondenza del trattamento retributivo percepito in costanza di rapporti ai requisiti stabiliti dall'[art. 36 Cost.](#); un'altra diversa domanda riguardava invece le differenze retributive maturate nel corso del rapporto di lavoro in relazione all'orario effettivamente. Il giudice di primo grado aveva accolto entrambe le domande.

Il ricorrente richiama il contenuto del ricorso di primo grado e dell'appello che produce in giudizio unitamente alla sentenza da cui risulta appunto l'accoglimento della ulteriore particolare domanda e la condanna relativa alle differenze retributive maturate nel corso del rapporto per ore di lavoro supplementare e di reperibilità effettivamente svolte che risultavano dei report mensili prodotti ed inoltre non erano specificamente contestati dalla convenuta; per cui veniva accolta in primo grado la domanda di Euro 1176,05 lordi, oltre accessori come per legge. Nessun motivo di impugnazione era stato presentato in appello sicchè sulla questione si era pure formato il giudicato. La Corte di appello ha invece integralmente riformato la sentenza di primo grado e rigettato tutte le domande del ricorso ivi compresa quella relativa alle differenze retributive maturate (in considerazione dell'orario osservato e delle mansioni espletate dal ricorrente) anche in applicazione del CCNL applicato dalla ricorrente. Così facendo è però incorso nella denunciata violazione del giudicato interno che ha omesso di rilevare, anche d'ufficio. ([Cass. nn. 48/2021, 8607/2017, 12754/2022](#)).

3. Con il terzo motivo di ricorso si prospetta la violazione e falsa applicazione degli [artt. 1455, 2106 e 2119 c.c.](#), nonchè insufficiente e/o contraddittoria motivazione in relazione all'[art. 360 c.p.c.](#), nn. 3-5, in ordine al principio di proporzionalità della sanzione disciplinare per non avere la Corte di Appello correttamente valutato i profili di gravità del comportamento posto in essere dal ricorrente in relazione al contesto nel quale la vicenda si era inserita e per non avere considerato la reazione emotiva indotta dallo stesso datore di lavoro e ritenuto che gli addebiti mossi al lavoratore giustificassero il licenziamento sul rilievo che le espressioni ingiuriose rivolte ai superiori con messaggio vocale e fuori dal luogo di lavoro e dell'orario lavorativo fossero tali da integrare di per sè, una insubordinazione.

3.1. Il motivo sarebbe inammissibile se fosse rivolto unicamente ad una rivalutazione del merito ed alla impugnazione di una insufficiente e/o contraddittoria motivazione, come eccepisce la controricorrente;

ma esso espone anche censure autonome tutte rientranti nel catalogo dei vizi ex [art. 360 c.p.c.](#), in punto di diritto ed in punto di omessa valutazione di un fatto decisivo, non avendo la Corte di appello valutato il comportamento realmente commesso dal lavoratore conformemente alla contestazione, il significato anche giuridico del contesto in cui il fatto è avvenuto e la stessa nozione giuridica di insubordinazione.

La contestazione al lavoratore (trascritta in sentenza ed a pag. 10 del ricorso) ipotizzava una giusta causa sostenendo: A) anzitutto che il lavoratore avesse inveito contro il datore di lavoro nel corso di una telefonata con parole gravemente offensive ed ingiuriose alla presenza di altri dipendenti. Questa prima fondamentale contestazione è esclusa in fatto e su di essa nulla dice nel merito la sentenza, pur essendo emerso in giudizio che il lavoratore si sarebbe limitato a rivendicare in questa prima telefonata il (giusto) pagamento di somme dovute ed omesse dalla ultima busta paga. B) Nella contestazione veniva inoltre addebitato che dopo la fine della telefonata, il ricorrente avesse inviato allo stesso amministratore unico della società tra le 21,50 e le 21,56 tre messaggi audio via whatsapp in cui aveva pesantemente ingiuriato e minacciato la stessa persona. E si sosteneva inoltre che i predetti fatti costituissero palese negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro sotto il profilo della gravissima insubordinazione, in particolare di quello fiduciario nonchè delle più elementari regole del vivere civile e della comune etica che integrano anche reato a norme di legge.

3.2. Anche la valutazione operata su questa seconda contestazione è gravemente viziata nella premessa per omessa valorizzazione del contesto; in quanto la contestazione nulla dice sul fatto che il lavoratore avesse inviato questi messaggi solo dopo averne ricevuto uno - poco prima e di notte - dallo stesso datore di lavoro che lo escludeva hic et inde dal ruolo di referente aziendale e lo cancellava pure dalla chat aziendale, evidentemente (data la consequenzialità degli eventi) in ragione del fatto che il lavoratore si fosse permesso in precedenza di rivendicare le proprie giuste spettanze retributive.

Su questo antecedente commesso nella stessa serata, la sentenza ricorda solo che non fosse sufficiente per considerare il comportamento del ricorrente nei termini di una reazione emotiva perchè il ruolo di referente non implicava un livello di inquadramento superiore e dal punto di vista economico comportava solo un rimborso spese di 300 Euro quel mese; come se 300 Euro al mese di "rimborso fisso" per un lavoratore che guadagnava circa 600 Euro non potessero essere considerati comunque rilevanti e come se il lavoro di una persona costituisca soltanto una questione di prestazione materiale e di ruoli aziendali, e non avesse alcun rilievo con il sè, con l'identità della persona che lo rende nè con le relazioni umane che determina.

3.3. Ma soprattutto la Corte non ha colto l'illiceità del contesto, come se si possadiscriminare un lavoratore escludendolo da una chat aziendale solo perchè chiede il pagamento di spettanze dovute ottenendo immediatamente la stessa rimozione da un incarico fin lì rivestito, attraverso comportamenti che sono sostanzialmente ritorsivi per esplicita confessione effettuata nella causa anche dal datore (v. sentenza pag. 10), e che avevano scatenato quindi la reazione del lavoratore.

Ma la Corte d'appello non si è nemmeno posta il problema della giustificazione della reazione emotiva, non avendo valutato l'esistenza della scriminante della provocazione ex [art. 599 c.p.](#), che potrebbe avere anche, quanto meno, un valore come attenuante.

3.4. Inoltre, secondo la Corte, sussisterebbe la contestata insubordinazione nella nozione conforme a quella delineata dalla giurisprudenza. Ma anche qui è errata la valutazione giuridica dell'accaduto alla stregua della fattispecie della insubordinazione; posto che, secondo la giurisprudenza citata ([Cass. nn. 2692/2015](#) e [26930/2016, 11027/2017](#)), non costituisce insubordinazione l'offesa verbale che non implica mancata esecuzione della prestazione e che in ogni caso non si inserisca nel contesto aziendale e che sia stata commessa fuori dal rapporto di lavoro e non attiene all'esecuzione di disposizioni aziendali. Solo una visione dispotica del rapporto di lavoro configura una insubordinazione in ogni genere di offesa verbale ad un proprio superiore, anche al di fuori dal contesto aziendale.

Pertanto la Corte territoriale ha qui operato, sotto il profilo di diritto, una errata sussunzione della fattispecie concreta nella categoria giuridica dell'insubordinazione, la quale va giudicata in relazione ad una condotta di inadempimento all'interno del contesto aziendale, atta a pregiudicare l'esecuzione e il corretto svolgimento delle suddette disposizioni nel quadro dell'organizzazione aziendale essendo in mancanza idonea a ledere definitivamente la fiducia alla base del rapporto di lavoro, non integrando violazione del dovere di fedeltà posto dall'[art. 2105 c.c.](#), nè tanto meno giusta causa di licenziamento ([Cass. 18 settembre 2013, n. 21362](#); [Cass. 8 luglio 2009, n. 16000](#); [Cass. 10 dicembre 2008, n. 29008](#)).

3.5. In definitiva la sentenza non considera la contestazione che è stata elevata alla luce del comportamento reale accertato nel giudizio e comunque viola la nozione di insubordinazione. Delle tre contestazioni rivolte al lavoratore risulta che non sia stata commessa nemmeno una: posta che la prima non esiste in fatto (aver offeso il datore in una prima telefonata); la seconda (aver inviato sms offensivi) è gravemente mutilata dall'omessa considerazione del contesto trattandosi di una reazione verbale emotiva ad un comportamento datoriale illecito, scriminata o almeno attenuata dalla provocazione; la terza non esiste neppure in diritto, perchè non esiste la insubordinazione al di fuori del contesto dell'organizzazione aziendale.

4. Con il quarto motivo viene dedotta la violazione e/o falsa applicazione dell'[art. 36 Cost.](#), comma 1, in relazione al combinato disposto di cui agli [artt. 39 Cost.](#), [art. 2099 c.c.](#), comma 2, e [art. 1419 c.c.](#), comma 2, in relazione all'[art. 360 c.p.c.](#), n. 3, per non avere correttamente considerato che la retribuzione percepita dal lavoratore non risultava essere conforme ai dettami dell'[art. 36 Cost.](#), in quanto non proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso non sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera; per non avere considerato che la valutazione in ordine alla sussistenza dei criteri dettati dall'[art. 36 Cost.](#), può essere demandata al giudice il quale, laddove ritenga inadeguata la retribuzione corrisposta dall'azienda in base al contratto da essa applicato, può procedere al suo adeguamento facendo riferimento a quella del contratto di categoria non direttamente applicabile, attraverso il combinato disposto fra l'[art. 36 Cost.](#) e l'[art. 2099 c.c.](#), comma 2.

4.1. Il motivo di ricorso sviluppa quattro diverse censure corrispondenti alle diverse argomentazioni spese dalla Corte di appello in tema di salario minimo costituzionale nella fattispecie concreta. La prima censura muove contro la tesi secondo cui non si può sindacare il CCNL di categoria sottoscritto dalle OO.SS maggiormente rappresentative applicato dal datore, perchè esiste una presunzione di rispondenza di tali contratti ai parametri costituzionali fondata sulla concreta vicinanza alla materia delle associazioni stipulanti fondata nella loro capacità di interpretare le esigenze reali del settore. La seconda doglianza impugna la argomentazione della Corte di appello secondo cui poichè non ricorre il caso della c.d. contrattazione pirata ed il giudice non dispone della concreta vicinanza della materia di cui godono le associazioni sindacali, non appare persuasivo nè coerente con l'attuale sistema rimettere al giudice il potere di sindacare tali livelli retributivi al fine di scegliere quello più in alto, per poi applicarlo al singolo rapporto di lavoro. La terza censura riguarda l'assunto secondo cui il giudice di primo grado avrebbe sbagliato ad effettuare la propria valutazione di rispondenza ai parametri dell'[art. 36 Cost.](#), muovendo dalla retribuzione percepita dal lavoratore pari a Euro 418,09 netti mensili in quanto essa corrispondeva ad un part time di 30 ore settimanali "per libera scelta". La quarta censura si rivolge contro l'argomentazione secondo cui, pure adottando l'ottica del valore relativo della presunzione di rispondenza del trattamento di cui sopra, non emergerebbero elementi a favore della tesi sostenuta dal lavoratore in quanto il giudice avrebbe errato ad operare il raffronto prendendo a riferimento non il trattamento complessivo percepito dal lavoratore bensì la sola paga oraria.

5. Il quinto motivo deduce l'errata e falsa e falsa applicazione degli [artt. 113, 115, 116 c.p.c.](#), in relazione all'[art. 360 c.p.c.](#), nn. 3 e 5; omessa o quanto meno insufficiente motivazione su punti decisivi della controversia; violazione del principio della domanda, del principio del prudente apprezzamento delle prove proposte dalla parte e dei fatti specificatamente non contestati.

6. Il quarto e quinto motivo, da considerare unitariamente, vanno pure essi accolti nei limiti di seguito precisati.

7. Preliminarmente va chiarito che neppure sotto questo aspetto esiste l'inammissibilità del ricorso, in relazione alla insindacabilità della valutazione di merito operata dal giudice d'appello sulla determinazione della retribuzione; atteso che nella fattispecie non viene in considerazione un giudizio sui fatti della causa ma una valutazione giuridica esterna, da compiere in base ai medesimi fatti accertati, della cui esistenza non si controverte. Non si impugna nemmeno il quantum di retribuzione, oggetto di un accertamento che nella causa non è stato neppure compiuto nei termini stabiliti dall'[art. 36 Cost.](#), ma la violazione dei criteri costituzionali di proporzionalità e sufficienza consumata attraverso quei dati di fatto.

Si tratta quindi di operare la valutazione della fattispecie concreta alla stregua della nozione legale di salario minimo (o di giusto salario) esistente nel nostro Paese a livello costituzionale, con i requisiti pure essi giuridici di sufficienza e di proporzionalità espressi al massimo grado dell'ordinamento, in relazione a cui andava effettuato dal giudice di appello un corretto giudizio di sussunzione.

8. Ciò posto va anzitutto premesso che non è fondata la tesi sostenuta dalla Corte di appello in tema di corretto raffronto tra le poste retributive, perchè il lavoratore - producendo le buste paga - aveva in realtà offerto in giudizio tutti i parametri della retribuzione percepita, ed aveva pure operato una puntuale riparametrazione dei valori esposti in considerazione del lavoro part time effettuato. Ciò è talmente vero che nella stessa sentenza impugnata la Corte d'appello ha effettuato la comparazione dell'indice di povertà Istat sul lavoro full time; pervenendo alla ingiustificata affermazione secondo cui il raffronto tra paga costituzionale full time e indice Istat di povertà indicato dal ricorrente avrebbe portato ad uno "scarto tutt'altro che significativo" ovvero: Euro 817,1309 di paga costituzionale contro Euro 834 indicato dall'Istat quale valore soglia povertà assoluta.

Inoltre, la stessa tesi sostenuta dalla Corte di appello è smentita dal contenuto della sentenza impugnata, laddove (a pag. 12) evidenzia che, secondo le buste paga prodotte dal lavoratore, all'orario part-time corrisponde una retribuzione mensile lorda di Euro 612,86 (doc. 5 A.A.) al netto di maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno (38%) e festivo (40%), costantemente ricorrenti.

La Corte aveva perciò a disposizione tutti i dati del trattamento complessivo concretamente percepito dal lavoratore nonchè i dati dei trattamenti contrattuali collettivi da adottare come termine di raffronto.

9.- Per quanto concerne poi la tesi secondo cui il ricorrente percepisse soltanto 16,8691 Euro in meno dal reddito indicato come soglia di povertà, e perciò non poteva pretendere alcun adeguamento ex [art. 36 Cost.](#), essa si rivela del tutto apodittica perchè non spiega in alcun modo come può una paga (sia pure full time) un pò inferiore all'indice di povertà assoluta essere rispondente al parametro costituzionale di sufficienza e proporzionalità.

10.- Le stesse affermazioni della Corte di appello, e le altre sopra evidenziate, non risultano inoltre conformi con i principi che regolano la materia del salario minimo costituzionale ai sensi dell'[art. 36 Cost.](#), secondo la giurisprudenza di legittimità e devono essere perciò disattese in questa sede.

11.- Anzitutto va ricordato che secondo quanto affermato da questa Corte con la sentenza n. 24449/2016 l'[art. 36 Cost.](#), comma 1, garantisce due diritti distinti, che, tuttavia, "nella concreta determinazione della retribuzione, si integrano a vicenda": quello ad una retribuzione "proporzionata" garantisce ai lavoratori "una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla quantità e alla qualità dell'attività prestata"; mentre quello ad una retribuzione "sufficiente" dà diritto ad "una retribuzione non inferiore agli standards minimi necessari per vivere una vita a misura d'uomo", ovvero ad "una ricompensa complessiva che non ricada sotto il 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". In altre parole, l'uno stabilisce "un criterio positivo di

carattere generale", l'altro "un limite negativo, invalicabile in assoluto".

12. Il giudice, pertanto, non può sottrarsi a nessuna delle due valutazioni che, seppur integrate, costituiscono le direttrici sulla cui base deve determinare la misura della retribuzione minima secondo la Costituzione.

13. Per quanto concerne il valore soglia di povertà assoluta, è noto che esso viene calcolato ogni anno dall'Istat relativamente ad un paniere di beni e servizi essenziali per il sostentamento vitale differenziandolo in ragione dell'età, dell'area geografica di residenza del singolo e dei componenti della famiglia; mentre i concetti di sufficienza e di proporzionalità mirano a garantire al lavoratore una vita non solo non povera ma persino dignitosa; orientando il trattamento economico non solo verso il soddisfacimento di meri bisogni essenziali ma verso qualcosa in più che la recente Direttiva UE sui salari adeguati all'interno dell'Unione n. 2022/2041 individua nel conseguimento anche di beni immateriali (cfr. considerando n. 28: "oltre alle necessità materiali quali cibo, vestiario e alloggio, si potrebbe tener conto anche della necessità di partecipare ad attività culturali, educative e sociali").

14. Va da sé poi che nell'ambito dell'operazione di raffronto tra il salario di fatto e quello costituzionale il giudice è tenuto ad effettuare una valutazione coerente e funzionale allo scopo, rispettosa dei criteri giuridici della sufficienza e della proporzionalità; non potendo perciò assumere a riferimento un salario lordo (che non si riferisce ad un importo interamente spendibile da un lavoratore) e confrontarlo con l'indice ISTAT di povertà (che ha riguardo invece alla capacità di acquisto immediata di determinati beni essenziali).

15. Il livello Istat di povertà pur non costituendo un parametro diretto di determinazione della retribuzione sufficiente, può tuttavia aiutare ad individuare, sotto questo profilo, una soglia minima invalicabile. Esso non è di per sé indicativo del raggiungimento del livello del salario minimo costituzionale che, come già rilevato, deve essere proiettato ad una vita libera e dignitosa e non solo non povera, dovendo altresì rispettare l'altro profilo della proporzionalità.

16. In nessun caso la verifica della sufficienza della retribuzione in concreto corrisposta, anche attraverso il livello Istat di povertà assoluta, può esaurire l'oggetto della articolata valutazione demandata al giudice ai sensi dell'[art. 36 Cost.](#), come si è invece verificato con il giudizio in oggetto. Essa deve condurre sempre alla determinazione del quantum del salario costituzionale (*pars costruens*), operazione che, come si vedrà, la univoca giurisprudenza di questa Corte e lo stesso ordinamento (in alcune disposizioni di legge) vuole improntata in partenza al confronto parametrico con i livelli retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva (v. [Cass. 17/5/2003 n. 7752](#), [Cass. 8/1/2002 n. 132](#) [Cass. 9/3/2005 n. 5139](#) [Cass. 1/2/2006 n. 2245](#)) ritenuti idonei a realizzare, per naturale vocazione, le istanze sottese ai concetti costituzionali di sufficienza e di proporzionalità; fatto salvo, oltre ad eventuali disposizioni di legge, l'intervento correttivo del giudice sulla stessa contrattazione collettiva a tutela della precettività dell'[art. 36 Cost.](#)

17. Quanto ai poteri demandati al giudice nella materia, è opportuno rilevare che, in virtù della forza cogente del diritto alla giusta retribuzione, spetta al giudice di merito valutarne la conformità ai criteri indicati dall'[art. 36 Cost.](#), mentre il lavoratore che deduca la non conformità della retribuzione corrispostagli dal datore di lavoro all'[art. 36 Cost.](#), deve provare solo il lavoro svolto e l'entità della retribuzione, e non anche l'insufficienza o la non proporzionalità che rappresentano i criteri giuridici che il giudice deve utilizzare nell'opera di accertamento.

Al lavoratore spetta soltanto l'onere di dimostrare l'oggetto sul quale tale valutazione deve avvenire, e cioè le prestazioni lavorative in concreto effettuate e l'allegazione di criteri di raffronto, fermo restando il dovere del giudice di enunciare i parametri seguiti, allo scopo di consentire il controllo della congruità della motivazione della sua decisione ([Cass. n. 4147/1990](#); [Cass. n. 8097/2002](#)).

Anche quando chiede la disapplicazione di un trattamento retributivo collettivo per ritenuta

inosservanza dei minimi costituzionali, il lavoratore è tenuto a fornire utili elementi di giudizio indicando i parametri di raffronto, dovendo in mancanza presumersi adeguata e sufficiente la retribuzione corrisposta nella misura prevista in relazione alle mansioni esercitate dal contratto collettivo del settore (Cass. nn. 11881/1990, 163/1986, 4096/1986, 7563/1987). Inoltre, la violazione dell'art. 36 Cost., è denunciabile anche se la retribuzione in fatto corrisposta è conforme a quella stabilita dal contratto collettivo potendo anche accadere che la prestazione del lavoratore possa presentare caratteristiche peculiari per qualità e quantità che la differenziano da quelle contemplate nella regolamentazione collettiva, sicchè non si può assolutamente escludere che sia insufficiente la stessa retribuzione fissata dal contratto collettivo (Cass. n. 2302/1979, sul punto anche Cass. n. 1255 del 1976 e n. 2380 del 1972).

18. Nel caso di specie il lavoratore, oltre a richiamare il valore soglia di povertà, aveva dedotto che il CCNL Servizi Fiduciari applicato nella fattispecie prevedeva retribuzioni inferiori di circa un terzo rispetto a quelle precedentemente applicate nel settore, e previste in differenti CCNL sottoscritti anche da OO.SS. maggiormente rappresentative.

La Corte d'appello aveva perciò a disposizione tutti i dati occorrenti per effettuare la dovuta determinazione della retribuzione, nel rispetto dei criteri imposti dall'art. 36 Cost., dovendo solo fornire adeguata motivazione in ordine agli elementi in concreto utilizzati "potendo all'occorrenza servirsi anche di una ctu contabile" (v. Cass. n. 12271 del 10/06/2005, Cass. n. 1393 del 18/02/1985).

19. Il compito del giudice non subisce alterazione, rispetto al principio basilare della domanda, neanche quando il lavoratore - che deduca l'insufficienza del salario percepito, descriva il lavoro svolto e produca in giudizio le buste paga - si limiti ad indicare come termine di raffronto quello tra paga oraria percepita e retribuzione protetta a livello costituzionale, atteso che tale indicazione non modifica la natura della domanda svolta in giudizio nè l'interesse di cui si chiede protezione, la identificazione dei quali, com'è noto, non richiedono "formule sacramentali". Vale il principio, sempre affermato da questa Corte, secondo cui (tra le tante Cass. n. 3012/2010) "il giudice di merito, nell'indagine diretta all'individuazione del contenuto e della portata delle domande sottoposte alla sua cognizione, non è tenuto ad uniformarsi al tenore meramente letterale degli atti nei quali le domande medesime risultino contenute, dovendo, per converso, aver riguardo al contenuto sostanziale della pretesa fatta valere, sì come desumibile dalla natura delle vicende dedotte e rappresentate dalla parte istante, mentre incorre nel vizio di omesso esame ove limiti la sua pronuncia in relazione alla sola prospettazione letterale della pretesa, trascurando la ricerca dell'effettivo suo contenuto sostanziale. In particolare, il giudice non può prescindere dal considerare che anche un'istanza non espressa può ritenersi implicitamente formulata se in rapporto di connessione con il petitum e la causa petendi".

In ogni domanda in cui il lavoratore abbia dedotto l'insufficienza della retribuzione in concreto percepita ed abbia richiesto il pagamento di quanto a lui spettante sulla base di un contratto collettivo è implicita quindi la richiesta di adeguamento della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost., senza che possa configurarsi una domanda nuova inammissibile (Cass. n. 7157/2003, Cass. n. 6885/1982, Cass. n. 2439/1974).

19.1. Va ora aggiunto che sotto questo profilo del quantum appare altresì priva di fondamento la tesi, affermata come valida in generale dalla Corte di appello di Torino, secondo cui ai fini dell'art. 36 Cost., bisogna prendere a riferimento il trattamento complessivo della retribuzione comprensivo della retribuzione per lavoro straordinario, in quanto riconosciuto dalla Corte Cost. n. 470/2002 e dalla sentenza di questa Corte n. 5934/2004.

In realtà la sentenza della Corte Cost. n. 470/2002 si è occupata del diverso problema del quantum della singola componente retributiva: e cioè della questione se, ai sensi dell'art. 36 Cost., il lavoro straordinario debba essere necessariamente compensato con una maggiorazione di paga, per la penosità del lavoro svolto oltre l'orario normale di lavoro. In questo specifico contesto, nel negare tale

copertura costituzionale, la [Corte Cost. 470/2002](#) ha riaffermato il principio secondo cui per giudicare della legittimità costituzionale della retribuzione bisogna fare riferimento al trattamento complessivamente percepito e non soffermarsi sull'entità del singolo emolumento; ma la stessa Corte Cost. non ha mai affermato che per giudicare della compatibilità all'[art. 36 Cost.](#), del trattamento complessivo percepito dal lavoratore bisogna tener conto anche del lavoro straordinario. Il che andrebbe escluso in termini generali, sia perchè si tratta di un emolumento eventuale e non ordinario del lavoro svolto; sia perchè sarebbe incongruo affermarlo quante volte il lavoratore, proprio in ragione della eseguità di base del salario percepito, fosse costretto a svolgere molte ore di lavoro straordinario per raggiungere la soglia minima di conformità richiesta dalla Costituzione.

20. Dalla giurisprudenza che si è via via pronunciata nella materia (v. punti 23 e ss.) si desume inoltre che in sede di applicazione dell'[art. 36 Cost.](#), il giudice di merito gode, ai sensi dell'[art. 2099 c.c.](#), di una ampia discrezionalità nella determinazione della giusta retribuzione potendo discostarsi (in diminuzione ma anche in aumento) dai minimi retributivi della contrattazione collettiva e potendo servirsi di altri criteri di giudizio e parametri differenti da quelli collettivi (sia in concorso, sia in sostituzione), con l'unico obbligo di darne puntuale ed adeguata motivazione rispettosa dell'[art. 36 Cost.](#).

21.- Pertanto l'apprezzamento dell'adeguatezza della retribuzione in concreto resta riservato al giudice del merito (v. fra le altre [Cass. n. 20216/2021](#), [Cass. n. 19467/2007](#); [Cass. n. 16866/2008](#) [Cass. 14/6/1985 n. 3586](#), [Cass. 24/6/1983 n. 4326](#), [Cass. 12/3/1981 n. 1428](#), [Cass. 3/4/1979 n. 1926](#)) e la sua determinazione, se effettuata nel rispetto dei criteri imposti dall'[art. 36 Cost.](#), e con adeguata motivazione, in ordine agli elementi utilizzati, non è censurabile neppure sotto il profilo del mancato ricorso ai parametri rinvenibili nella contrattazione collettiva (v. [Cass. nn. 19467/2007, n. 2791/1987](#), [Cass. n. 2193/1985](#)).

22. Resta, peraltro, sempre valido il monito formulato dalla giurisprudenza di questa Corte (tra le altre, [Cass. 01/02/2006, n. 2245](#), [Cass. 14.1.2021 n. 546](#)) con cui si invita il giudice che si discosti da quanto previsto dai contratti collettivi ad usare la massima prudenza e adeguata motivazione "giacchè difficilmente è in grado di apprezzare le esigenze economiche e politiche sottese all'assetto degli interessi concordato dalle parti sociali".

23.1. Tuttavia, nella variegata casistica giurisprudenziale si registrano, alla luce dei fatti concreti, frequenti deviazioni dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, essendo sempre stato inteso, quello del riferimento alle clausole salariali dei contratti collettivi post-corporativi di categoria, come una facoltà piuttosto che un obbligo inderogabile per il giudice di merito, fatto salvo l'onere della motivazione conforme ([Cass. n. 5519/2004](#)).

Si è infatti affermato che il giudice:

a.- può individuare d'ufficio ([Cass. n. 7528 del 29/03/2010](#) e n. 1393 del 18/02/1985) un trattamento contrattuale collettivo corrispondente alla attività prestata (in difformità dalla domanda) desumendo criteri parametrici utilizzabili al fine di determinare, anche mediante consulenza tecnica d'ufficio, la retribuzione rispondente ai criteri imperativamente stabiliti dal precetto costituzionale, domandata in linea subordinata, non essendo in tale ipotesi configurabile alcuna violazione nè dell'[art. 112 c.p.c.](#) (corrispondenza tra il chiesto ed il pronunciato) nè dell'ultima parte dell'[art. 420 c.p.c.](#), comma 1 (in tema di possibilità di modificazione di domande, eccezioni o conclusioni) e del successivo art. 421 (poteri istruttori del giudice);

b.- quando escluda l'applicabilità alla fattispecie del contratto collettivo invocato (di cui la controparte ha contestato l'applicabilità), può tuttavia desumere d'ufficio ([Cass. n. 12271 del 10/06/2005](#)) dallo stesso contratto i criteri utilizzabili al fine di determinare - anche mediante consulenza tecnica d'ufficio - la retribuzione rispondente al precetto costituzionale, domandata in via subordinata, senza che sia configurabile la violazione dei principi in materia di corrispondenza tra chiesto e pronunciato ([art. 112](#)

c.p.c.) e di possibilità di modifica della domanda, in riferimento ai poteri istruttori del giudice;

c.- può giudicare un contratto collettivo pur corrispondente all'attività svolta dal datore non applicabile nella disciplina del rapporto ex art. 2070 c.c., e tuttavia utilizzarlo ai fini della giusta determinazione del salario deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto applicato (sentenza Cass. n. 7157/2003, Sezioni unite n. 2665/1997);

d.- fatte salve contrarie disposizioni normative (per es. ai fini del c.d. minimale contributivo), il giudice è libero di selezionare il contratto collettivo parametro a prescindere dal requisito di rappresentatività riferito ai sindacati stipulanti (Cass. nn. 19284/2017, Cass. 2758/2006, Cass. 18761/2005, Cass. n. 14129/2004);

23.2. Inoltre, il giudice può motivatamente utilizzare parametri anche differenti da quelli contrattuali e "fondare la pronuncia, anziché su tali parametri, sulla natura e sulle caratteristiche della concreta attività svolta, su nozioni di comune esperienza e, in difetto di utili elementi, anche su criteri equitativi" (Cass. n. 19467/2007, Cass. n. 1987/2791, Cass. n. 1985/2193, Cass. n. 24449/2016).

Più volte i giudici hanno tenuto conto delle dimensioni o della localizzazione dell'impresa, di specifiche situazioni locali o della qualità della prestazione offerta dal lavoratore (Cass. nn. 14211/2001, 5519/2004, 27591/2005, 24092/2009, 3918/1982).

Mentre, come già rilevato, questa Corte, nella sentenza n. 24449/2016, a seguito del mancato adeguamento della retribuzione all'aumentato costo della vita, ha ritenuto legittimo l'adeguamento retributivo quantificato in via equitativa dal giudice di merito "ai sensi dell'art. 432 c.p.c., in considerazione dell'orario di lavoro giornaliero osservato e dell'entità dei minimi retributivi contrattualmente previsti".

La stessa giurisprudenza di merito, oltre alla soglia di povertà calcolata dall'Istat, 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; tutte forme di sostegno al reddito che fanno però riferimento a 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.

24. In virtù dell'integrazione del nostro ordinamento a livello Europeo ed internazionale, l'attuazione del precetto del giusto salario costituzionale è divenuta un'operazione che il giudice deve effettuare considerando anche le indicazioni sovranazionali e quelle provenienti dall'Unione Europea e dall'ordinamento internazionale.

24.1 La recente [Direttiva UE 2022/2041](#) del 19 ottobre 2022 "relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea termine" - dei cui contenuti il giudice interno deve tenere conto, secondo le ripetute indicazioni della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, anche prima della scadenza del recepimento (Corte di Giustizia, sentenza Adeneler et al. causa C-212/04, sentenza Sorge causa C-98/09, sentenza Pfeiffer causa C-397/01 e C-403/01, obbligo che trova i suoi limiti nei principi generali del diritto, in particolare in quelli di certezza del diritto e di irretroattività, e non può servire da fondamento ad un'interpretazione contra legem del diritto nazionale; v. sentenza Sorge, cit., punto 52, e, per analogia, sentenza Adeneler et al., cit., punto 110) - convalida in più di una disposizione il riferimento in questa materia agli indicatori Istat, sia sul costo della vita sia sulla soglia di povertà, oltre che ad altri strumenti di computo ed indicatori nazionali ed internazionali.

Nel considerando n. 28 la direttiva afferma che allo scopo "un paniere di beni e servizi a prezzi retali stabilito a livello nazionale può essere utile per determinare il costo della vita al fine di conseguire un tenore di vita dignitoso"; aggiungendo - quanto al livello di vita da conseguire attraverso un salario minimo adeguato - che "oltre alle necessità materiali quali cibo, vestiario e alloggio, si potrebbe tener conto anche della necessità di partecipare ad attività culturali, educative e sociali".

Nello stesso considerando n. 28 si prevede espressamente che, nella individuazione di parametri utili per determinare l'adeguatezza del salario, "la valutazione potrebbe inoltre basarsi su valori di riferimento associati a indicatori utilizzati a livello nazionale, come il confronto tra il salario minimo netto e la soglia di povertà e il potere d'acquisto dei salari minimi".

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".

25. Nella recente ordinanza n. 17698/2022 questa Corte ha richiamato la previsione del salario minimo legale (suggerito dall'Organizzazione internazionale del lavoro - OIL, come politica per garantire una "giusta retribuzione"), insieme alle norme interne sul salario legale dettate per i soci lavoratori di cooperative attraverso il rinvio alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa ([L. n. 142 del 2001, art. 3](#), comma 1, e del D.L. n. 48 del 2007, art. 7, comma 4, convertito in [L. n. 31 del 2008](#)).

Da quasi un secolo la convenzione OIL n. 26 del 16 giugno 1928 prevede l'introduzione o la conservazione di meccanismi per la definizione di salari minimi legali "mediante contratto collettivo o in altro modo e laddove i salari siano eccessivamente bassi" (art. 1). Mentre la convenzione OIL n. 131/1970, che l'Italia non ha ratificato, impegna a stabilire un sistema di salari minimi che protegga tutti i gruppi di lavoratori dipendenti (art. 1), aggiungendo che "I salari minimi devono avere forza di legge e non potranno essere abbassati" (art. 2).

Altre disposizioni in materia sono dettate dall'[art. 4 della Carta sociale Europea](#) e negli [artt. 23 e 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea](#); ed inoltre dal [Pilastro Europeo dei Diritti sociali del novembre 2017](#), che nel punto 6, lettera a) prefigura la necessità di una retribuzione che offra un tenore di vita dignitoso, mentre la lettera b) impegna all'implementazione di retribuzioni minime adeguate per i bisogni del lavoratore e della famiglia.

La [direttiva UE 2022/2041](#) del 19 ottobre 2022 in materia di adeguatezza dei salari, sopra indicata, vuole conseguire gli obiettivi della dignità del lavoro, l'inclusione sociale e il contrasto alla povertà, dettando il concetto per cui la salvaguardia e l'adeguamento dei salari minimi "contribuiscono a sostenere la domanda interna".

Il primo obiettivo dichiarato della Direttiva è quello della "convergenza sociale verso l'alto" dei salari minimi (art. 1, comma 1); si precisa che i minimi debbono essere "adeguati" per conseguire "condizioni di vita e di lavoro dignitose". La direttiva vuole perciò un miglioramento dei minimi più bassi, perchè si avvicinino ai più alti.

26. Come già rilevato, utile allo scopo si rivela l'individuazione percentuale del salario medio e/o mediano, che nel nostro Paese può essere individuato anche attraverso i dati Uniemens censiti dall'INPS (mentre sui c.d. working poors v. da ultimo XXII Rapporto INPS, pag. 99 e ss. presentato al Parlamento il 13 settembre 2023); suggerimento che il giudice interno può dunque valorizzare ai fini della complessiva valutazione di conformità nei termini equitativi richiesti da questa giurisprudenza ex [art. 36 Cost.](#), anche ai sensi dell'[art. 432 c.p.c.](#).

27. Le censure sollevate col ricorso investono inoltre direttamente il confronto [l'art. 36 Cost.](#), e richiedono di individuare quindi il concetto di salario proporzionato e sufficiente. La soluzione delle questioni sollevate sotto questo profilo non richiede di allontanarsi dal collaudato e massiccio

orientamento giurisprudenziale elaborato in materia di equità salariale dalla Corte costituzionale e da questa Corte di legittimità.

28. Secondo quanto affermato in epoca risalente dalla Corte costituzionale quello al salario minimo costituzionale delineato nell'art. 36, integra un diritto subiettivo perfetto (sentenza n. 30/1960) che "deve rispondere a due fondamentali e diverse esigenze" indicate dalla norma (Corte Cost. sentenza n. 74 del 1966, n. 559 del 1987).

La norma non si limita a stabilire l'an del diritto al salario, ma attribuisce a chi lavora il diritto ad un salario con contenuti qualificanti che fanno riferimento al quantum del corrispettivo oggetto dell'obbligazione contrattuale; si tratta di indicazioni immediatamente precettive idonee a conformare le clausole relative al corrispettivo del lavoro contenute all'interno di ciascun contratto di lavoro.

Tali indicazioni giuridiche (insieme ad altre norme costituzionali pure riferite o riferibili alla retribuzione, come gli artt. 3, 37, 38, 39, 40 e 41 Cost.) interpellano anzitutto gli agenti negoziali (associazioni sindacali e datoriali) in quanto massima autorità salariale.

Si rivolgono inoltre al legislatore che deve operare politiche di valorizzazione e di sostegno al reddito in funzione della promozione individuale e sociale dei lavoratori e delle indeclinabili esigenze familiari a cui lo stesso reddito deve far fronte.

Il giudice è chiamato ad intervenire in ultima istanza, per assicurare, nell'ambito di ogni singolo rapporto di cui è chiamato a conoscere, la rispondenza dei predetti interventi allo statuto del salario delineato a livello generale nella normativa costituzionale; ed in caso di violazione ripristinare la regola violata dichiarando la nullità della clausola individuale e procedendo alla quantificazione della giusta retribuzione costituzionale (in applicazione delle regole civilistiche dell'art. 2099 c.c., comma 2, e dell'art. 1419 c.c., comma 1).

29. Per ciò che riguarda, in particolare, l'opera compiuta in materia dalla giurisprudenza è noto che secondo una elaborazione che dura oramai da oltre 70 anni (Cass. 12.5.1951 n. 1184; Cass. 21.2.1952, n. 461; 27.2.1958 n. 663, 15 febbraio 1962 n. 308) questa Corte di legittimità ha affermato che il giudice chiamato ad adeguare - in base all'art. 2099 c.c., comma 2 - il trattamento retributivo all'art. 36 Cost., può fare riferimento - come parametri esterni per la determinazione del giusto corrispettivo - alla retribuzione stabilita dai contratti collettivi nazionali di categoria, i quali fissando standard minimi inderogabili validi su tutto il territorio nazionale, finiscono così per acquisire, per questa via giudiziale, una efficacia generale, sia pure limitata alle tabelle salariali in essi contenute.

30. Tutto questo avviene ovviamente nei limiti e con le difficoltà, le variabili e gli opportuni adattamenti di un'operazione di estensione di una regola generale all'interno di ogni concreta controversia individuale; attesa la carenza a tutt'oggi di altri meccanismi tali da garantire in concreto ad ogni individuo che lavora nel nostro Paese il diritto ad un salario minimo giusto o altrimenti una soddisfazione automatica o un controllo documentale della corretta erogazione del salario costituzionale all'infuori di una controversia processuale (o di un accertamento ispettivo).

31. Ribadito che secondo la comune interpretazione mai derogata da questa Corte, il riferimento al salario di cui al CCNL integra solo una presunzione relativa di conformità a Costituzione, suscettibile di accertamento contrario, va anche detto che attraverso questo sistema si è pure temperata, in concreto, in mancanza dell'attuazione dell'art. 39 Cost., la tesi espressa dalla già richiamata sentenza delle Sez. Unite n. 2655/1997, secondo cui l'ordinamento consentirebbe al datore di lavoro di autodeterminare la categoria di appartenenza ovvero di poter applicare un contratto stipulato da organizzazioni operanti in un settore produttivo diverso rispetto a quello nel quale si trovi concretamente ad operare.

Pur in mancanza dell'applicazione ai contratti di diritto comune dell'art. 2070 c.c., che coinvolgerebbe la regolamentazione collettiva all'area professionale di pertinenza, si è infatti ammesso comunque che il lavoratore possa appellarsi ad un contratto collettivo diverso da quello di provenienza, non già per

ottenere l'applicazione bensì come termine di riferimento per la determinazione della giusta retribuzione deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto collettivo applicato al proprio rapporto (Sez. Un. 2665/1997; [Cass. nn. 7157/2003, 9964/2003, 26742/2014, 4951/2019](#)).

32. Deve essere ora evidenziato che l'oggetto dell'intervento giudiziale può riguardare non solo il diritto del lavoratore di richiamare in sede di determinazione del salario il CCNL della categoria nazionale di appartenenza, ma anche il diritto di uscire dal salario contrattuale della categoria di pertinenza; atteso che, per la cogenza dell'[art. 36 Cost.](#), nessuna tipologia contrattuale può ritenersi sottratta alla verifica giudiziale di conformità ai requisiti sostanziali stabiliti dalla Costituzione che hanno ovviamente un valore gerarchicamente sovraordinato nell'ordinamento.

In materia di uscita dal contratto nazionale di categoria, si veda da ultimo [Cass. n. 17698/2022](#) (che richiama le convergenti pronunce di questa Corte nn. 4622/2020, 4621/2020, 9862/2019, 9005/2019, 7047/2019, 5189/2019); nonchè, in una controversia analoga alla presente, con precipuo riferimento alla fuoriuscita dal CCNL Servizi fiduciari oggetto di questa [pronuncia, v. Cass. n. 20216/2021](#).

33. Quello appena richiamato integra un orientamento già consolidato a cui questo Collegio intende dare continuità nella decisione di questa causa, in quanto conforme alle regole ed allo spirito della nostra Costituzione, ed a cui occorre apportare solo alcune limitate precisazioni per fugare taluni dubbi e chiarire il consolidato orientamento di legittimità a fronte della realtà di fatto che si è venuta a determinare negli ultimi tempi nel nostro Paese, e dentro la quale si colloca oggi la questione della sindacabilità del contratto collettivo nazionale di categoria sottoscritto da OO.SS. maggiormente rappresentative, che è oggetto della controversia.

34. Si tratta di una realtà che è già stata posta più volte all'attenzione della magistratura del lavoro, della magistratura amministrativa e persino della magistratura penale, chiamate ad interloquire in diverso modo sulla misura dei salari fissati in sede collettiva, anche ad opera di organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Ciò ha creato una rinnovata attenzione dialettica sul tema anche da parte della dottrina, sollecitata da ultimo dall'intervento della Direttiva già in precedenza richiamata, in materia di salari adeguati all'interno dell'Unione Europea, n. 2022/2041 del 19 ottobre scorso.

35. E' noto come diverse questioni vengano dibattute in questo contesto, quali, in sintesi: a. la frammentazione della rappresentanza e la presenza sulla scena negoziale di associazioni collettive (sindacali e datoriali) di discutibile rappresentatività (sottoscrittori di contratti definiti col nome evocativo di "contratti pirata"); b. la frantumazione dei perimetri negoziali e degli ambiti della contrattazione, dei settori e delle categorie; c. la conseguente proliferazione del numero dei CCNL. - Il CNEL ne ha censiti 946 per il settore privato, di cui solo un quinto sarebbero stati stipulati da sindacati più rappresentativi a copertura della maggior parte dei dipendenti; d. la moltiplicazione del fenomeno della disparità di retribuzione a parità di lavoro e la mortificazione dei salari soprattutto ai livelli più bassi; e. il ritardo abituale dei rinnovi dei contratti collettivi la cui durata impedisce un effettivo adeguamento dei salari ai cambiamenti economici (l'ultimo Report del CNEL denuncia come scaduti 563 contratti del settore privato, pari al 60%); f. una dinamica inflazionistica severa negli ultimi due anni, con la conseguente perdita del potere di acquisto dei salari.

Si parla notoriamente di "lavoro povero", ovvero di "povertà nonostante il lavoro", principalmente dovuto, come si è detto, alla concorrenza salariale "al ribasso" innescata dai fattori suindicati, in particolare dalla molteplicità dei contratti all'interno della stessa contrattazione collettiva; la quale, pur necessaria, quale espressione della libertà sindacale e per la tutela dei diritti collettivi dei lavoratori, può entrare in tensione con il principio dell'[art. 36 Cost.](#), che essa stessa è chiamata a presidiare per garantire il valore della dignità del lavoro.

36. Nel caso di specie si deduce che in virtù dell'applicazione allo stesso lavoratore ricorrente di un

CCNL peggiorativo rispetto a quelli sempre applicati nel settore - sottoscritti anche dalle OO.SS. maggiormente rappresentative - si sia prodotto il risultato di una diminuzione della retribuzione, pur nell'identità dell'attività di lavoro svolta.

37.- Naturalmente pur in questo contesto va sempre tenuto presente il monito (Cass. 01/02/2006, n. 2245, Cass. 14.1.2021 n. 546) secondo cui il giudice deve sempre approcciarsi alla contrattazione collettiva "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 (v. spec. Corte EDU, Demir e Baykara c. Turchia (GC), no. 34503/97, 12 novembre 2008) 38. Detto questo, però, deve essere ricordato che nella Costituzione c'è un limite oltre il quale non si può scendere. E questo limite vale per qualsiasi contrattazione collettiva, che non può tradursi, in fattore di compressione del giusto livello di salario e di dumping salariale; in particolare, quando la presenza di molteplici contratti collettivi in uno stesso settore, tanto più se sottoscritti da soggetti poco o nulla rappresentativi (si veda ad es. in materia di trattamenti contrattuali collettivi dei c.d. riders la [circolare del Ministero del lavoro del 19.11.2020](#)) diventa un fattore di destabilizzazione, mettendo in discussione l'attitudine alla parità di salario a parità di lavoro che il rinvio alla determinazione collettiva sottende. Questo limite diventa pertanto cogente quando - come ha avvertito la Corte Cost. nella nota sentenza n. 51/2015, dedicata alla disciplina del salario collettivo dei soci di cooperativa - venendo meno alla sua storica funzione, la stessa contrattazione collettiva sottopone la determinazione del salario al meccanismo della concorrenza invece "di contrastare forme di competizione salariale al ribasso".

39. Pertanto, pur di fronte alla situazione di crisi in parte nuova che si è venuta determinando, ad avviso di questa Corte, non cambia, e non può cambiare considerata l'inderogabilità dell'[art. 36 Cost.](#), la sperimentata regola della presunzione iuris tantum, salvo prova contraria, di conformità del trattamento salariale stabilito dalla contrattazione collettiva alla norma costituzionale, dovendosi solo chiarire che essa opera non solo "in mancanza di una specifica contrattazione di categoria", come talvolta si è affermato nella giurisprudenza di merito (richiamando erroneamente la sentenza n. 7528/2010 di questa Corte), ma anche "nonostante" una specifica contrattazione di categoria.

L'orientamento appena ribadito non è in realtà in contraddizione neppure con la citata sentenza n. 7528 del 29/03/2010, in cui il riferimento alla mancanza di una specifica contrattazione di categoria come presupposto del potere determinativo del giusto salario ex [art. 36 Cost.](#), da parte del giudice, configura un mero obiter dictum nell'economia della decisione che risulta invero resa in un caso in cui il datore di lavoro non aveva applicato alcun contratto collettivo di diritto comune ed in cui perciò i medesimi giudici di merito avevano dovuto fare riferimento ad una specifica contrattazione collettiva secondo i principi qui ribaditi ab imis.

40.- Diversa è la fattispecie, di cui si discute invece in questo giudizio, che si presenta allorché il giudice deve sottoporre a valutazione un salario determinato a mezzo di una contrattazione collettiva che il lavoratore deduca essere in contrasto con l'[art. 36 Cost.](#). Ma anche in tale diversa fattispecie non muta la regola di giudizio sempre affermata da questa Corte (Sez. Unite 2665/1997; [Cass. n. 7157/2003](#), [9964/2003](#), [26742/2014](#), [4951/2019](#)), dovendo applicarsi comunque l'orientamento che pur individuando in prima battuta i parametri della giusta retribuzione nel CCNL non esclude di sottoporli a controllo e di doverli disapplicare allorché l'esito del giudizio di conformità all'[art. 36](#), si riveli negativo, secondo il motivato giudizio discrezionale del giudice.

41.- La stessa Corte costituzionale, nella notissima sentenza n. 106 del 1962, pronunciandosi sulla proroga della Legge Vigorelli, quella che estendeva i minimi contrattuali erga omnes per legge, ha del resto già affermato che non esiste una riserva normativa o contrattuale a favore della contrattazione collettiva nella determinazione del salario nell'attuale ordinamento costituzionale (ed a maggior ragione in uno stato di mancata attuazione dell'[art. 39 Cost.](#)).

42. E' opportuno ora evidenziare come si sia sempre escluso che questa operazione di riferimento esterno alla contrattazione, come parametro di orientamento dell'equità giudiziale ex [art. 2099 c.c.](#), valga a violare l'[art. 39 Cost.](#), e la procedura ivi regolata per attribuire efficacia erga omnes della contrattazione collettiva; e neppure il principio di libertà e di autonomia sindacale.

Nessuna lesione al principio di libertà sindacale è predicabile (al contrario di quanto sostenuto in qualche sentenza di merito), nemmeno quando il giudice non applichi un CCNL di categoria sottoscritto dalla associazione maggiormente rappresentativa ancorchè richiamato in una legge. Posto che qui, nella materia retributiva, non viene in discussione la libertà sindacale nel momento in cui, come si è visto, la stessa norma costituzionale (o anche una norma ordinaria) impone un parametro esterno al rapporto di lavoro ed ad esso eteronomo (anche a soggetti non obbligati all'applicazione del CCNL o anche al di fuori del CCNL altrimenti legittimamente applicato) allo scopo di attuare il principio costituzionale della giusta retribuzione riconosciuto in capo ad ogni lavoratore; anche al fine di un equilibrato temperamento dei diversi interessi di carattere costituzionale (quand'anche venisse attuato l'[art. 39 Cost.](#); cfr. [Corte Cost. n. 106 del 1962](#), cit.).

43.- La nostra Costituzione ha accolto infatti una nozione di remunerazione della prestazione di lavoro non come prezzo di mercato, ma come retribuzione sufficiente ossia adeguata ad assicurare un tenore di vita dignitoso, non interamente rimessa all'autodeterminazione delle parti individuali nè dei soggetti collettivi. I due requisiti di sufficienza e proporzionalità costituiscono limiti all'autonomia negoziale anche collettiva, così come del resto accade nei commi successivi dell'[art. 36](#) che, come è stato giustamente osservato, non sempre vengono adeguatamente valutati insieme al comma 1, laddove appongono ulteriori limiti costituzionali alla durata sia della giornata lavorativa, sia della settimana e dell'anno di lavoro.

Pur con tutta la prudenza con cui bisogna approcciare la materia retributiva ed il rispetto della riserva di competenza attribuita normalmente alla autorità salariale massima, rappresentata dalla contrattazione collettiva, non può che ribadirsi perciò come i criteri di sufficienza e proporzionalità stabiliti nella Costituzione siano gerarchicamente sovraordinati alla legge e alla stessa contrattazione collettiva ed abbiano contenuti (anche attinenti alla dignità della persona) che preesistono e si impongono dall'esterno nella determinazione del salario.

44.- Guardando, sulla scorta di tali premesse, al caso specifico occorre rilevare che il lavoratore ricorrente ha dedotto di aver ricevuto un trattamento retributivo inferiore di oltre un terzo da quello normalmente applicato nel settore prima dell'applicazione del CCNL Servizi Fiduciari.

La Corte di appello si è sottratta a qualsiasi comparazione tra i diversi trattamenti retributivi indicati; mentre il giudice di merito nei casi critici di determinazione del giusto salario ai sensi dell'[art. 36 Cost.](#) (a fronte di una pluralità di contratti collettivi ma anche di un unico contratto collettivo) è chiamato ad adoperare una griglia di criteri comparativi, avendo come punto di partenza la contrattazione collettiva, potendo fare riferimento anche a contratti di settore e categorie affini relativamente alle analoghe mansioni in concreto svolte ([Cass. n. 17698/22, 38666/21](#)).

45. Questo ultimo criterio consente anzitutto di mantenere un riferimento, in prima battuta, all'interno della contrattazione collettiva ai fini dell'individuazione del parametro di attuazione della giusta retribuzione ex [art. 36 Cost.](#), anche quando viene sindacato e disapplicato un singolo contratto collettivo che si assume non conforme al precetto costituzionale, in conformità al tradizionale orientamento di questa Corte.

Vale in proposito lo stesso letterale contenuto della [L. n. 142 del 2001, art. 3](#), il quale prevede all'[art. 3](#), comma 1 che, al fine di determinare il trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto, cui il socio lavoratore di cooperativa ha diritto, si possono applicare anche contratti collettivi "della categoria affine" "per prestazioni analoghe".

46. Tali esplicite indicazioni normative ("categorie affine", "per prestazione analoghe"), per la loro

congruità nella prospettiva dell'individuazione della giusta retribuzione costituzionale ex [art. 36 Cost.](#), possono essere impiegate dal giudice non solo quando essa riguardi quella di un socio lavoratore di cooperativa, ma anche quando la retribuzione da adeguare riguardi un mero lavoratore subordinato.

Non emergono in proposito ragioni plausibili per operare distinzioni acconce nella soluzione della problematica in discorso.

47.- In ragione di quanto fin qui osservato il secondo, terzo, quarto e quinto motivo di ricorso devono essere accolti, mentre deve essere respinto il primo motivo. La decisione deve essere dunque cassata in relazione ai motivi accolti, rimettendosi nuovamente al Giudice del merito, indicato in dispositivo, ogni valutazione conseguente.

Nella decisione della lite il giudice si atterrà ai principi sopra affermati ed in particolare ai seguenti principi di diritto:

1.- Nell'attuazione dell'[art. 36 Cost.](#), il giudice, in via preliminare, deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, alla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, dalla quale può motivatamente discostarsi, anche ex officio, quando la stessa entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall'[art. 36 Cost.](#), anche se il rinvio alla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto sia contemplato in una legge, di cui il giudice è tenuto a dare una interpretazione costituzionalmente orientata.

2.- Ai fini della determinazione del giusto salario minimo costituzionale il giudice può servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe.

3.- 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.

48. Il giudice del merito procederà altresì alla regolazione delle spese del giudizio di cassazione.

P.Q.M.

La Corte accoglie il secondo, terzo, quarto e quinto motivo di ricorso e respinge il primo motivo; cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte d'appello di Torino in diversa composizione per la prosecuzione del giudizio e la liquidazione delle spese del giudizio di legittimità.

Conclusione

Così deciso in Roma, all'udienza, il 14 settembre 2023.

Depositato in Cancelleria il 2 ottobre 2023

Cass. civ., Sez. lavoro, Sent., (data ud. 14/09/2023) 02/10/2023, n. 27769

LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) › Retribuzione

LAVORO E PREVIDENZA (CONTROVERSIE IN TEMA DI) › Sentenza ed ordinanza

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. RAIMONDI Guido - Presidente -

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Consigliere -

Dott. RIVERSO Roberto - rel. Consigliere -

Dott. PANARIELLO Francescopaolo - Consigliere -

Dott. CINQUE Guglielmo - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 24175-2022 proposto da:

A.A., + Altri Omessi, tutti domiciliati in ROMA PIAZZA CAVOUR presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentati e difesi dall'avvocato GIOVANNI PAGANUZZI;

- ricorrenti -

contro

SERVIZI FIDUCIARI SOC. COOP., già SICURITALIA SERVIZI FIDUCIARI SOC. COOP., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata studio dell'avvocato ANDREA MUSTI, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato ANDREA FORTUNAT;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 206/2022 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 11/04/2022 R.G.N. 1380/2021;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 14/09/2023 dal Consigliere Dott. ROBERTO RIVERSO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. SANLORENZO RITA, che ha concluso per l'accoglimento del ricorso;

udito l'Avvocato GIOVANNI PAGANUZZI;

udito l'Avvocato ANDREA MUSTI.

Svolgimento del processo

La Corte d'appello di Milano con la sentenza in atti, in parziale riforma della pronuncia impugnata, respingeva le domande proposte dagli otto lavoratori ricorrenti, A.A., + Altri Omessi relativamente all'adeguamento, ai sensi dell'[art. 36 Cost.](#), del trattamento retributivo loro corrisposto dalla società appellante Sicuritaria Servizi Fiduciari Soc. Coop. in base al CCNL applicato e quello relativo agli scatti di anzianità. Condannava pertanto i lavoratori a restituire quanto percepito a tali titoli in esecuzione della sentenza di primo grado, oltre interessi. Condannava SICURITALIA SERVIZI FIDUCIARI a corrispondere agli appellati la tredicesima mensilità in un'unica soluzione nel mese di dicembre di ciascun anno, confermava le ulteriori statuizioni di merito, compensava parzialmente le spese del doppio grado.

A fondamento della pronuncia, per quanto ancora rileva in questa sede, la Corte ha ricordato che la retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva gode di una presunzione solo relativa di adeguatezza ai principi costituzionali previsti dall'[art. 36](#), potendo essere superata qualora venga fornita in giudizio una adeguata prova contraria da parte di chi agisce in giudizio. Tale prova nel caso di specie non era stata raggiunta in quanto, esaminando i cedolini paga prodotti in giudizio, emergeva che i lavoratori percepissero una retribuzione mensile lorda di Euro 930, superiore alla soglia di povertà fissata dall'ISTAT ed indicata dagli stessi lavoratori in Euro 834,66 mensili; anche la retribuzione oraria lorda era superiore a quella prevista dal CCNL per il livello attribuito, e cioè Euro 6,38727 piuttosto che Euro 5,307572.

Pertanto, tenuto conto che gli stessi lavoratori percepivano una retribuzione base mensile di 930 Euro lordi, importo superiore a quello che essi avevano indicato come valore soglia di povertà fissata dall'Istat pari a Euro 834,66 mensili, ne doveva conseguire, sulla scorta di tale esclusiva ragione, il rigetto delle domande formulate con il ricorso introduttivo.

Avverso tale pronuncia hanno proposto ricorso i lavoratori sopraindicati impugnando con cinque motivi la statuizioni della Corte d'appello sulla misura della retribuzione corrisposta e sulla sua asserita adeguatezza al precetto di cui all'[art. 36 Cost.](#).

Servizi Fiduciari Soc. Coop. ha resistito al ricorso con controricorso.

La controricorrente ed il pubblico ministero hanno depositato memorie.

Motivi della decisione

In via preliminare va rilevato che in data 13.9.2023, il giorno precedente la pubblica udienza di discussione della causa, la difesa della società controricorrente ha comunicato una istanza di rinvio e di rinotifica degli atti motivata dal controllo giudiziario sulla Cooperativa Servizi Fiduciari, disposto, in sede penale, in data 19 giugno 2023, dal Giudice per le Indagini Preliminari presso il Tribunale di Milano che ha pure nominato nello stesso provvedimento un amministratore giudiziario.

La richiesta di cui sopra, di rinvio dell'udienza e di notifica degli atti di causa all'amministratore giudiziario nominato in sede penale, non può essere accolta dal Collegio atteso che l'evento dedotto è privo di rilevanza ai fini del regolare svolgimento del giudizio di Cassazione, dominato dall'impulso d'ufficio (cfr. [Cass. n. 3630/21](#)), e non ha avuto comunque conseguenze di sorta sull'esercizio del diritto di difesa della controricorrente che è stata ritualmente assistita dal proprio difensore, anche attraverso la partecipazione all'udienza di discussione della causa.

Tanto premesso, occorre procedere alla disamina dei motivi di ricorso.

1. Con il primo motivo ex [art. 360](#) c.p.c., comma 1, n. 4 ricorrenti hanno impugnato la sentenza della Corte d'appello per violazione dell'[art. 111 Cost.](#), comma 6, dell'[art. 118 disp. att. c.p.c.](#), dell'[art. 132](#) c.p.c., comma 2, n. 4 per assenza di motivazione o comunque motivazione meramente apparente e comunque inidonea ad assolvere alla funzione specifica di esplicitare le ragioni della decisione in ordine all'asserita conformità al dettato costituzionale dell'[art. 36 Cost.](#).

2. Con il secondo motivo di ricorso, ex art. 360 c.p.c., comma 1, n. 4, per nullità della sentenza in violazione dell'art. 111 Cost., comma 6, dell'art. 132 c.p.c., comma 2, n. 4 e dell'art. 118 disp. att. c.p.c., i ricorrenti lamentano che, nel valutare se la retribuzione corrisposta ai lavoratori dal CCNL Servizi Fiduciari fosse o meno conforme all'art. 36 Cost., i giudici di secondo grado hanno considerato e confrontato con la soglia di povertà indicata dall'ISTAT la retribuzione mensile dei lavoratori al lordo dei contributi e oneri fiscali, senza nemmeno spiegare perchè abbiano utilizzato come parametro la retribuzione al lordo di imposte e contributi e non quella netta indicata in ricorso e nella sentenza di primo grado.

3. Con il terzo motivo di ricorso, ex art. 360 c.p.c., comma 1, n. 4, per nullità della sentenza per mancanza di corrispondenza tra il chiesto e pronunciato, violazione dell'art. 111 Cost., dell'art. 112 c.p.c., dell'art. 132 c.p.c., comma 2, n. 4, dell'art. 118 disp. att. c.p.c., i ricorrenti impugnano la sentenza della Corte d'appello di Milano anche per mancanza di corrispondenza tra il chiesto e pronunciato ai sensi dell'art. 112 c.p.c. avendo la Corte d'Appello erroneamente scambiato uno dei criteri utilizzati dagli stessi per dare evidenza della inadeguatezza del trattamento salariale percepito (la soglia Istat di povertà assoluta) con l'oggetto dell'accertamento richiesto.

4. Con il quarto motivo, ex art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, per falsa applicazione dell'art. 36 Cost., i ricorrenti censurano la sentenza d'appello perchè ha male interpretato l'art. 36 Cost. laddove ha ritenuto la retribuzione prevista dall'art. 23 del CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari rispettosa dei principi di proporzionalità e sufficienza, in funzione di un'esistenza libera e dignitosa, e quindi idonea a soddisfare le esigenze di vita proprie e familiari a norma dell'art. 36 Cost..

5. Con il quinto motivo, ex art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, error in iudicando per omesso esame e comunque travisamento circa un fatto controverso e decisivo, i ricorrenti impugnano la sentenza della Corte d'Appello di Milano poichè, nel compiere il confronto sopra riportato tra la soglia di povertà Istat e la retribuzione mensile dei lavoratori, ha considerato la retribuzione al lordo di contributi e oneri fiscali.

6. Con i motivi di ricorso 1, 2, 3 e 5 i ricorrenti deducono l'erroneità della sentenza impugnata per aver rigettato la domanda svolta sulla base del solo accertamento che la retribuzione lorda da essi percepita fosse superiore al livello di soglia di povertà elaborato dall'Istat nell'anno di riferimento.

E' pacifico e documentato che i ricorrenti abbiano agito in giudizio per ottenere il diritto all'adeguamento delle retribuzioni percepite ex art. 36 Cost. invocando come parametro di adeguamento il livello 2 CCNL Multiservizi CCNL ovvero il livello D1 CCNL Dipendenti Proprietari Fabbricati ovvero altro congruo parametro ritenuto di giustizia, anche attraverso la determinazione in via equitativa "o la diversa somma ritenuta di giustizia".

Hanno dedotto di svolgere prestazioni di addetti alla reception, addetti alla vigilanza non armata o al controllo accessi all'interno di un appalto presso Snam; hanno rilevato che SICURITALIA SERVIZI FIDUCIARI è una società che si occupa principalmente della gestione dei servizi di portierato e vigilanza non armata e di lavorare nell'ambito dell'appalto Snam; hanno precisato che il CCNL Servizi Fiduciari loro applicato, prevede un trattamento retributivo complessivamente inferiore a quello previsto dagli altri contratti collettivi nazionali (in particolare CCNL Multiservizi e CCNL Dipendenti Proprietari Fabbricati in precedenza loro applicati per lo stesso appalto). Hanno lamentato di aver visto drasticamente ridursi nel tempo la propria retribuzione per lo svolgimento delle medesime mansioni alle quali sono addetti da anni nell'ambito dello stesso appalto (Omissis) alle dipendenze delle diverse società assegnatarie succedutesi nel tempo nella gestione del medesimo servizio di appalto; e che in particolare, a partire dal 2015, nell'ambito di una procedura di cambio appalto da SICURITALIA a Security Service quest'ultima aveva preteso di applicare a tutti i lavoratori il CCNL Servizi Fiduciari, a prescindere dal contratto applicato in precedenza. Inoltre hanno affermato di percepire una retribuzione base di 930 Euro lorda, cui corrisponde un salario netto di Euro 650,29 (= 930,00 x 0,9081

x0,77) per un livello D a tempo pieno, e che si tratta di somme palesemente insufficienti a garantire al lavoratore e alla propria famiglia "una esistenza libera e dignitosa" se si considera " che in Italia la soglia minima di povertà è considerata quella di 950,00 Euro netti".

7. Tanto premesso, deve essere anzitutto rilevato che non sussiste l'inammissibilità del ricorso per cassazione nè per difetto di autosufficienza, nè per la mancata trascrizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, come eccepito dalla controricorrente. Ed infatti i valori che vengono a confronto ed i parametri necessari ai fini della decisione della causa sono tutti documentati e pacifici in quanto risultano dagli atti e dalla stessa sentenza.

I ricorrenti hanno trascritto in ricorso i dati retributivi e contrattuali di pertinenza ed i contratti collettivi sono stati indicati e prodotti in questo giudizio fin dal primo grado. I lavoratori hanno depositato in giudizio le loro buste paga. Tutti i dati retributivi utili ai fini dell'art. 36 Cost. sono stati messi nella causa a disposizione del decidente chiamato al compito di invero della disciplina costituzionale del salario minimo.

8. Non esiste l'inammissibilità neppure in relazione alla insindacabilità della valutazione di merito operata dal giudice d'appello sulla retribuzione lorda piuttosto che netta, come afferma la controricorrente; atteso che nella fattispecie non viene in considerazione un giudizio sui fatti della causa ma una valutazione giuridica esterna, da compiere in base ai medesimi fatti accertati, della cui esistenza non si controverte. Non si impugna il quantum di retribuzione, oggetto di un accertamento che nella causa non è stato neppure compiuto nei termini stabiliti dall'art. 36 Cost., ma la violazione dei criteri costituzionali di proporzionalità e sufficienza consumata attraverso quei dati di fatto.

Si tratta quindi di operare la valutazione della fattispecie concreta alla stregua della nozione legale di salario minimo (o di giusto salario) esistente nel nostro Paese a livello costituzionale, con i requisiti pure essi giuridici di sufficienza e di proporzionalità espressi al massimo grado dell'ordinamento, in relazione a cui andava effettuato dal giudice di appello un corretto giudizio di sussunzione.

9. Nel merito il ricorso merita accoglimento nei termini appresso indicati.

9.1. Va premesso che la Corte di appello si è limitata ad accertare che il salario lordo percepito dai ricorrenti lavoratori fosse pari a Euro 930 lordi, e perciò di poco superiore alla soglia di povertà indicata dall'Istat in Euro 834, mentre la domanda svolta dai lavoratori, nei termini prima richiamati, non era certamente diretta ad accertare se il trattamento ricevuto per il lavoro svolto fosse superiore o inferiore all'indice indicato dall'Istat per la soglia di povertà; bensì se, sulla scorta di quella soglia, andasse effettuato l'adeguamento del salario ai sensi dell'art. 36 Cost. con tutto quello che ciò comportava in ordine all'applicazione della nozione di giusta retribuzione ai sensi della Costituzione.

10. La Corte di appello si è sottratta inoltre all'obbligo di motivazione sul perchè nell'accertamento compiuto si dovesse utilizzare la retribuzione lorda invece di quella netta (adoperata invece dal primo giudice e perchè quindi questi avesse sbagliato). E nemmeno ha motivato perchè un salario lordo, di poco superiore alla soglia di povertà Istat, debba essere ritenuto per ciò solo conforme a quello costituzionale, che l'art. 36 vuole invece, in positivo, proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto ed in ogni caso sufficiente ad assicurare una vita libera e dignitosa, anche nella sua proiezione familiare.

11.- Basti osservare in proposito, che il valore soglia di povertà assoluta viene calcolato ogni anno dall'Istat relativamente ad un paniere di beni e servizi essenziali per il sostentamento vitale differenziandolo in ragione dell'età, dell'area geografica di residenza del singolo e dei componenti della famiglia; mentre i concetti di sufficienza e di proporzionalità mirano a garantire al lavoratore una vita non solo non povera ma persino dignitosa;

orientando il trattamento economico non solo verso il soddisfacimento di meri bisogni essenziali ma verso qualcosa in più, che la recente Direttiva UE sui salari adeguati all'interno dell'Unione n. 2022/2041

individua nel conseguimento anche di beni immateriali (cfr. considerando n. 28: "oltre alle necessità materiali quali cibo, vestiario e alloggio, si potrebbe tener conto anche della necessità di partecipare ad attività culturali, educative e sociali").

12. Va da sé che nell'ambito dell'operazione di raffronto tra il salario di fatto e salario costituzionale il giudice è tenuto ad effettuare una valutazione coerente e funzionale allo scopo, rispettosa dei criteri giuridici della sufficienza e della proporzionalità; non potendo perciò assumere a riferimento la retribuzione lorda (che non si riferisce ad un importo interamente spendibile da un lavoratore) e confrontarlo con l'indice ISTAT di povertà (che ha riguardo invece alla capacità di acquisto immediata di determinati beni essenziali).

13. Il livello Istat di povertà non costituisce peraltro un parametro diretto di determinazione della retribuzione sufficiente; può però aiutare ad individuare, sotto il profilo della sufficienza, una soglia minima invalicabile. Ma di per sé non è indicativo del raggiungimento del livello del salario minimo costituzionale che, come già rilevato, deve essere proiettato ad una vita libera e dignitosa e non solo non povera, dovendo inoltre rispettare l'altro profilo della proporzionalità con la quantità e qualità del lavoro svolto.

14.- Secondo quanto affermato da questa Corte con la sentenza n. 24449/2016 l'[art. 36 Cost.](#), comma 1, garantisce due diritti distinti, che, tuttavia, "nella concreta determinazione della retribuzione, si integrano a vicenda": quello ad una retribuzione "proporzionata" garantisce ai lavoratori "una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla quantità e alla qualità dell'attività prestata"; mentre quello ad una retribuzione "sufficiente" dà diritto ad "una retribuzione non inferiore agli standards minimi necessari per vivere una vita a misura d'uomo", ovvero ad "una ricompensa complessiva che non ricada sotto il 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". In altre parole, l'uno stabilisce "un limite negativo, invalicabile in assoluto".

15. Il giudice, pertanto, non può sottrarsi a nessuna delle due valutazioni che, seppur integrate, costituiscono le direttrici sulla cui base deve determinare la misura della retribuzione minima secondo la Costituzione.

16. In nessun caso la verifica della sufficienza della retribuzione in concreto corrisposta, anche attraverso il livello Istat di povertà assoluta, può esaurire l'oggetto della articolata valutazione demandata al giudice ai sensi dell'[art. 36 Cost.](#), come si è invece verificato con il giudizio in oggetto.

Essa deve condurre sempre alla determinazione del quantum del salario costituzionale (pars costruens), operazione che, come si vedrà, la univoca giurisprudenza di questa Corte e lo stesso ordinamento (in alcune disposizioni di legge) vuole improntata in partenza al confronto parametrico con i livelli retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva (v. [Cass.17/5/2003 n. 7752](#), [Cass. 8/1/2002 n. 132](#) [Cass. 9/3/2005 n. 5139](#) [Cass. 1/2/2006 n. 2245](#)) ritenuti idonei a realizzare, per naturale vocazione, le istanze sottese ai concetti costituzionali di sufficienza e di proporzionalità; fatto salvo, oltre ad eventuali disposizioni di legge, l'intervento correttivo del giudice sulla stessa contrattazione collettiva a tutela della precettività dell'[art. 36 Cost.](#).

17. Quanto ai poteri demandati al giudice nella materia, è opportuno rilevare che, in virtù della forza cogente del diritto alla giusta retribuzione, spetta al giudice di merito valutarne la conformità ai criteri indicati dall'[art. 36 Cost.](#), mentre il lavoratore che deduca la non conformità della retribuzione corrispostagli dal datore di lavoro all'[art. 36 Cost.](#), deve provare solo il lavoro svolto e l'entità della retribuzione, e non anche l'insufficienza o la non proporzionalità che rappresentano i criteri giuridici che il giudice deve utilizzare nell'opera di accertamento.

Al lavoratore spetta soltanto l'onere di dimostrare l'oggetto sul quale tale valutazione deve avvenire, e cioè le prestazioni lavorative in concreto effettuate e l'allegazione di criteri di raffronto, fermo

restando il dovere del giudice di enunciare i parametri seguiti, allo scopo di consentire il controllo della congruità della motivazione della sua decisione (Cass. n. 4147/1990; Cass. n. 8097/2002).

Anche quando chiede la disapplicazione di un trattamento retributivo collettivo per ritenuta inosservanza dei minimi costituzionali, il lavoratore è tenuto a fornire utili elementi di giudizio indicando i parametri di raffronto, dovendo in mancanza presumersi adeguata e sufficiente la retribuzione corrisposta nella misura prevista in relazione alle mansioni esercitate dal contratto collettivo del settore (Cass. nn. 11881/1990, 163/1986, 4096/1986, 7563/1987). Inoltre, la violazione dell'art. 36 Cost. è denunciabile anche se la retribuzione in fatto corrisposta è conforme a quella stabilita dal contratto collettivo potendo anche accadere che la prestazione del lavoratore possa presentare caratteristiche peculiari per qualità e quantità che la differenziano da quelle contemplate nella regolamentazione collettiva, sicchè non si può assolutamente escludere che sia insufficiente la stessa retribuzione fissata dal contratto collettivo (Cass. n. 2302/1979, sul punto anche Cass. n. 1255 del 1976 e n. 2380 del 1972).

18. Nel caso di specie i lavoratori, oltre a richiamare il valore soglia di povertà, avevano dedotto di aver lavorato nell'ambito del medesimo appalto con differenti e successive aziende appaltatrici venendo pagati sempre meno in applicazione di differenti CCNL per lo svolgimento delle stesse mansioni, producendo le relative buste paga e le relative tabelle salariali. La Corte d'appello aveva perciò a disposizione tutti i dati occorrenti per effettuare la determinazione della retribuzione richiesta, nel rispetto dei criteri imposti dall'art. 36 Cost., dovendo solo fornire adeguata motivazione in ordine agli elementi in concreto utilizzati "potendo all'occorrenza servirsi anche di una ctu contabile" (v. Cass. n. 12271 del 10/06/2005, Cass. n. 1393 del 18/02/1985).

19. Il compito del giudice non subisce alterazione, rispetto al principio basilare della domanda, neanche quando il lavoratore - che deduca l'insufficienza del salario percepito, descriva il lavoro svolto e produca in giudizio le buste paga - si limiti ad indicare come termine di raffronto quello tra paga oraria percepita e retribuzione protetta a livello costituzionale, atteso che tale indicazione non modifica la natura della domanda svolta in giudizio, nè l'interesse di cui si chiede protezione, la identificazione dei quali, com'è noto, non richiedono "formule sacramentali". Vale il principio, sempre affermato da questa Corte, secondo cui (tra le tante Cass. n. 3012/2010) "il giudice di merito, nell'indagine diretta all'individuazione del contenuto e della portata delle domande sottoposte alla sua cognizione, non è tenuto ad uniformarsi al tenore meramente letterale degli atti nei quali le domande medesime risultino contenute, dovendo, per converso, aver riguardo al contenuto sostanziale della pretesa fatta valere, sì come desumibile dalla natura delle vicende dedotte e rappresentate dalla parte istante, mentre incorre nel vizio di omesso esame ove limiti la sua pronuncia in relazione alla sola prospettazione letterale della pretesa, trascurando la ricerca dell'effettivo suo contenuto sostanziale. In particolare, il giudice non può prescindere dal considerare che anche un'istanza non espressa può ritenersi implicitamente formulata se in rapporto di connessione con il petitum e la causa petendi".

In ogni domanda in cui il lavoratore abbia dedotto l'insufficienza della retribuzione in concreto percepita ed abbia richiesto il pagamento di quanto a lui spettante sulla base di un contratto collettivo è implicita quindi la richiesta di adeguamento della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost. senza che possa configurarsi una domanda nuova inammissibile (Cass. n. 7157/2003, Cass. n. 6885/1982, Cass. n. 2439/1974).

19.1. Va ora aggiunto che sotto questo profilo del quantum appare altresì priva di fondamento la tesi, talune volte assunta come valida in generale, secondo cui ai fini dell'art. 36 Cost. bisogna prendere a riferimento il trattamento complessivo della retribuzione comprensivo della retribuzione per lavoro straordinario, in quanto riconosciuto dalla Corte Cost. n. 470/2002 e dalla sentenza di questa Corte n. 5934/2004.

In realtà la sentenza della Corte Cost. n. 470/2002 si è occupata del diverso problema del quantum

della singola componente retributiva: e cioè della questione se, ai sensi dell'[art. 36 Cost.](#), il lavoro straordinario debba essere necessariamente compensato con una maggiorazione di paga, per la penosità del lavoro svolto oltre l'orario normale di lavoro. In questo specifico contesto, nel negare tale copertura costituzionale, la [Corte Cost. 470/2002](#) ha riaffermato il principio secondo cui per giudicare della legittimità costituzionale della retribuzione bisogna fare riferimento al trattamento complessivamente percepito e non soffermarsi sull'entità del singolo emolumento; ma la stessa Corte Cost. non ha mai affermato che per giudicare della compatibilità all'[art. 36 Cost.](#) del trattamento complessivo percepito dal lavoratore bisogna tener conto anche del lavoro straordinario. Il che andrebbe escluso in termini generali, sia perchè si tratta di un emolumento eventuale e non ordinario del lavoro svolto; sia perchè sarebbe incongruo affermarlo quante volte il lavoratore, proprio in ragione della eseguità di base del salario percepito, fosse costretto a svolgere molte ore di lavoro straordinario per raggiungere la soglia minima di conformità richiesta dalla Costituzione.

20. Dalla giurisprudenza che si è via via pronunciata nella materia (v. punti 23 e ss.) si desume inoltre che in sede di applicazione dell'[art. 36 Cost.](#) il giudice di merito gode, ai sensi dell'[art. 2099 c.c.](#), di una ampia discrezionalità nella determinazione della giusta retribuzione potendo discostarsi (in diminuzione ma anche in aumento) dai minimi retributivi della contrattazione collettiva e potendo servirsi di altri criteri di giudizio e parametri differenti da quelli collettivi (sia in concorso, sia in sostituzione), con l'unico obbligo di darne puntuale ed adeguata motivazione rispettosa dell'[art. 36 Cost.](#).

21.- Pertanto l'apprezzamento dell'adeguatezza della retribuzione in concreto resta riservato al giudice del merito (v. fra le altre [Cass. n. 20216/2021](#), [Cass. n. 19467/2007](#); [Cass. n. 16866/2008](#) [Cass. 14/6/1985 n. 3586](#), [Cass. 24/6/1983 n. 4326](#), [Cass. 12/3/1981 n. 1428](#), [Cass. 3/4/1979 n. 1926](#)) e la sua determinazione, se effettuata nel rispetto dei criteri imposti dall'[art. 36 Cost.](#), e con adeguata motivazione, in ordine agli elementi utilizzati, non è censurabile neppure sotto il profilo del mancato ricorso ai parametri rinvenibili nella contrattazione collettiva (v. [Cass. nn. 19467/2007, n. 2791/1987](#), [Cass. n. 2193/1985](#)).

22. Resta, peraltro, sempre valido il monito formulato dalla giurisprudenza di questa Corte (tra le altre, [Cass.01/02/2006, n. 2245](#), [Cass. 14.1.2021 n. 546](#)) con cui si invita il giudice che si discosti da quanto previsto dai contratti collettivi ad usare la massima prudenza e adeguata motivazione "giacchè difficilmente è in grado di apprezzare le esigenze economiche e politiche sottese all'assetto degli interessi concordato dalle parti sociali".

23.1. Tuttavia, nella variegata casistica giurisprudenziale si registrano, alla luce dei fatti concreti, frequenti deviazioni dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, essendo sempre stato inteso, quello del riferimento alle clausole salariali dei contratti collettivi post-corporativi di categoria, come una facoltà piuttosto che un obbligo inderogabile per il giudice di merito, fatto salvo l'onere della motivazione conforme ([Cass. n. 5519/2004](#)).

Si è infatti affermato che il giudice:

a.- può individuare d'ufficio ([Cass. n. 7528 del 29/03/2010](#) e n. 1393 del 18/02/1985) un trattamento contrattuale collettivo corrispondente alla attività prestata (in difformità dalla domanda) desumendo criteri parametrici utilizzabili al fine di determinare, anche mediante consulenza tecnica d'ufficio, la retribuzione rispondente ai criteri imperativamente stabiliti dal precetto costituzionale, domandata in linea subordinata, non essendo in tale ipotesi configurabile alcuna violazione nè dell'[art. 112 c.p.c.](#) (corrispondenza tra il chiesto ed il pronunciato) nè dell'[art. 420 c.p.c.](#), comma 1, u.p. (in tema di possibilità di modificazione di domande, eccezioni o conclusioni) e del successivo art. 421 (poteri istruttori del giudice);

b.- quando escluda l'applicabilità alla fattispecie del contratto collettivo invocato (di cui la controparte ha contestato l'applicabilità), può tuttavia desumere d'ufficio ([Cass. n. 12271 del 10/06/2005](#)) dallo

stesso contratto i criteri utilizzabili al fine di determinare - anche mediante consulenza tecnica d'ufficio - la retribuzione rispondente al precetto costituzionale, domandata in via subordinata, senza che sia configurabile la violazione dei principi in materia di corrispondenza tra chiesto e pronunciato (art. 112 c.p.c.) e di possibilità di modifica della domanda, in riferimento ai poteri istruttori del giudice;

c.- può giudicare un contratto collettivo pur corrispondente all'attività svolta dal datore non applicabile nella disciplina del rapporto ex art. 2070 c.c. e tuttavia utilizzarlo ai fini della giusta determinazione del salario deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto applicato (sentenza Cass. n. 7157 /2003, Sezioni unite n. 2665/1997);

d.- fatte salve contrarie disposizioni normative (per es. ai fini del c.d. minimale contributivo), il giudice è libero di selezionare il contratto collettivo parametro a prescindere dal requisito di rappresentatività riferito ai sindacati stipulanti (Cass. nn. 19284/2017, Cass.2758/2006, Cass.18761/2005, Cass. n. 14129/2004);

23.2. Inoltre, il giudice può motivatamente utilizzare parametri anche differenti da quelli contrattuali e "fondare la pronuncia, anziché su tali parametri, sulla natura e sulle caratteristiche della concreta attività svolta, su nozioni di comune esperienza e, in difetto di utili elementi, anche su criteri equitativi" (Cass. n. 19467/2007, Cass. n. 1987/2791, Cass. n. 1985/2193, Cass. n. 24449/2016).

Più volte i giudici hanno tenuto conto delle dimensioni o della localizzazione dell'impresa, di specifiche situazioni locali o della qualità della prestazione offerta dal lavoratore (Cass. nn. 14211/2001, 5519/2004, 27591/2005, 24092/2009, 3918/1982).

Mentre, come già rilevato, questa Corte, nella sentenza n. 24449/2016, a seguito del mancato adeguamento della retribuzione all'aumentato costo della vita, ha ritenuto legittimo l'adeguamento retributivo quantificato in via equitativa dal giudice di merito "ai sensi dell'art. 432 c.p.c., in considerazione dell'orario di lavoro giornaliero osservato e dell'entità dei minimi retributivi contrattualmente previsti".

La stessa giurisprudenza di merito, oltre alla soglia di povertà calcolata dall'Istat, 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; tutte forme di sostegno al reddito che fanno però riferimento a 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.

24. In virtù dell'integrazione del nostro ordinamento a livello Europeo ed internazionale, l'attuazione del precetto del giusto salario costituzionale è divenuta un'operazione che il giudice deve effettuare considerando anche le indicazioni sovranazionali e quelle provenienti dall'Unione Europea e dall'ordinamento internazionale.

24.1 La recente [Direttiva UE 2022/2041](#) del 19 ottobre 2022 "relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea termine" - dei cui contenuti il giudice interno deve tenere conto, secondo le ripetute indicazioni della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, anche prima della scadenza del recepimento (Corte di Giustizia, sentenza Adelener et al. Causa C-212/04, sentenza Sorge causa C-98/09, sentenza Pfeiffer causa C-397/01 e C-403/01, obbligo che trova i suoi limiti nei principi generali del diritto, in particolare in quelli di certezza del diritto e di irretroattività, e non può servire da fondamento ad un'interpretazione contra legem del diritto nazionale; v. sentenza Sorge, cit., punto 52, e, per analogia, sentenza Adeneler et al., cit., punto 110) - convalida in più di una disposizione il riferimento in questa materia agli indicatori Istat, sia sul costo della vita sia sulla soglia di povertà, oltre che ad altri strumenti di computo ed indicatori nazionali ed internazionali.

Nel considerando n. 28 la direttiva afferma che allo scopo "un paniere di beni e servizi a prezzi retali stabilito a livello nazionale può essere utile per determinare il costo della vita al fine di conseguire un

tenore di vita dignitoso"; aggiungendo - quanto al livello di vita da conseguire attraverso un salario minimo adeguato - che " oltre alle necessità materiali quali cibo, vestiario e alloggio, si potrebbe tener conto anche della necessità di partecipare ad attività culturali, educative e sociali".

Nello stesso considerando n. 28 si prevede espressamente che, nella individuazione di parametri utili per determinare l'adeguatezza del salario, "la valutazione potrebbe inoltre basarsi su valori di riferimento associati a indicatori utilizzati a livello nazionale, come il confronto tra il salario minimo netto e la soglia di povertà e il potere d'acquisto dei salari minimi".

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".

25. Nella recente ordinanza n. 17698/2022 questa Corte ha richiamato la previsione del salario minimo legale (suggerito dall'Organizzazione internazionale del lavoro - OIL, come politica per garantire una "giusta retribuzione"), insieme alle norme interne sul salario legale dettate per i soci lavoratori di cooperative attraverso il rinvio alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa ([L. n. 142 del 2001](#), [art. 3](#), comma 1 e del D.L. n. 48 del 2007, [art. 7](#), comma 4 convertito in [L. n. 31 del 2008](#)).

Da quasi un secolo la convenzione OIL n. 26 del 16 giugno 1928 prevede l'introduzione o la conservazione di meccanismi per la definizione di salari minimi legali "mediante contratto collettivo o in altro modo e laddove i salari siano eccessivamente bassi" ([art. 1](#)). Mentre la convenzione OIL n. 131/1970, che l'Italia non ha ratificato, impegna a stabilire un sistema di salari minimi che protegga tutti i gruppi di lavoratori dipendenti ([art. 1](#)), aggiungendo che "I salari minimi devono avere forza di legge e non potranno essere abbassati" ([art. 2](#)).

Altre disposizioni in materia sono dettate dall'[art. 4 della Carta sociale Europea](#) e negli [artt. 23 e 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea](#); ed inoltre dal [Pilastro Europeo dei Diritti sociali del novembre 2017](#), che nel punto 6, lett. a) prefigura la necessità di una retribuzione che offra un tenore di vita dignitoso, mentre la lett. b) impegna all'implementazione di retribuzioni minime adeguate per i bisogni del lavoratore e della famiglia.

La [direttiva UE 2022/2041](#) del 19 ottobre 2022 in materia di adeguatezza dei salari, sopra indicata, vuole conseguire gli obiettivi della dignità del lavoro, l'inclusione sociale e il contrasto alla povertà, dettando il concetto per cui la salvaguardia e l'adeguamento dei salari minimi "contribuiscono a sostenere la domanda interna".

Il primo obiettivo dichiarato della Direttiva è quello della "convergenza sociale verso l'alto" dei salari minimi ([art. 1, comma 1](#)); si precisa che i minimi debbono essere "adeguati" per conseguire "condizioni di vita e di lavoro dignitose". La direttiva vuole perciò un miglioramento dei minimi più bassi, perché si avvicinino ai più alti.

25.1. Come già rilevato, utile allo scopo si rivela l'individuazione percentuale del salario medio e/o mediano, che nel nostro Paese può essere individuato anche attraverso i dati Uniemens censiti dall'INPS (mentre sui c.d. working poors v. da ultimo XXII Rapporto INPS, pag.99 e ss. presentato al Parlamento il 13 settembre 2023); suggerimento che il giudice interno può dunque valorizzare ai fini della complessiva valutazione di conformità nei termini equitativi richiesti da questa giurisprudenza ex [art. 36 Cost.](#), anche ai sensi dell'[art. 432 c.p.c.](#).

26. In base a quanto fin qui osservato sussistono quindi i dedotti vizi di motivazione (ex [art. 132](#) c.p.c., n. 4 nella sua nozione di minimum costituzionale) e di corrispondenza tra chiesto e pronunciato, avendo la Corte di appello giudicato una domanda che non è quella svolta dai ricorrenti (v. da ultimo [Cass. n. 19214/2023](#)) atteso che appurare che i ricorrenti percepiscano un salario lordo di poco superiore all'indice Istat non significa rispondere alla richiesta di adeguamento della retribuzione al salario minimo costituzionale che i lavoratori invocavano al fine di ottenere il più favorevole trattamento previsto da altre fonti collettive, pure indicate nella domanda e che il giudice avrebbe dovuto sottoporre ad esame nei termini già detti ed in quelli che verranno di seguito ulteriormente precisati.

27. Quanto al quarto motivo di ricorso, con cui si investe direttamente il confronto con l'[art. 36](#) Cost., esso richiede di individuare il concetto di salario proporzionato e sufficiente, evidenziando in premessa che la soluzione delle questioni sollevate non richiede di allontanarsi dal consolidato e massiccio orientamento giurisprudenziale elaborato in materia di equità salariale dalla Corte Costituzionale e da questa Corte di legittimità.

28. Secondo quanto affermato in epoca risalente dalla Corte costituzionale quello al salario minimo costituzionale delineato nell'[art. 36](#) integra un diritto subiettivo perfetto (sentenza n. 30/1960) che "deve rispondere a due fondamentali e diverse esigenze" indicate dalla norma ([Corte Cost. sentenza n. 74 del 1966, n. 559 del 1987](#)).

La norma non si limita a stabilire l'an del diritto al salario, ma attribuisce a chi lavora il diritto ad un salario con contenuti qualificanti che fanno riferimento al quantum del corrispettivo oggetto dell'obbligazione contrattuale; si tratta di indicazioni immediatamente precettive idonee a conformare le clausole relative al corrispettivo del lavoro contenute all'interno di ciascun contratto di lavoro.

Tali indicazioni giuridiche (insieme ad altre norme costituzionali pure riferite o riferibili alla retribuzione, come gli [artt. 3, 37, 38, 39, 40](#) e [41](#) Cost.) interpellano anzitutto gli agenti negoziali (associazioni sindacali e datoriali) in quanto massima autorità salariale.

Si rivolgono inoltre al legislatore che deve operare politiche di valorizzazione e di sostegno al reddito in funzione della promozione individuale e sociale dei lavoratori e delle indeclinabili esigenze familiari a cui lo stesso reddito deve far fronte.

Il giudice è chiamato ad intervenire in ultima istanza, per assicurare, nell'ambito di ogni singolo rapporto di cui è chiamato a conoscere, la rispondenza dei predetti interventi allo statuto del salario delineato a livello generale nella normativa costituzionale; ed in caso di violazione ripristinare la regola violata dichiarando la nullità della clausola individuale e procedendo alla quantificazione della giusta retribuzione costituzionale (in applicazione delle regole civilistiche dell'[art. 2099](#) c.c., comma 2 e dell'[art. 1419](#) c.c., comma 1).

29. Per ciò che riguarda, in particolare, l'opera compiuta in materia dalla giurisprudenza è noto che secondo una elaborazione che dura oramai da oltre 70 anni (Cass. 12.5.1951 n. 1184; Cass. 21.2.1952, n. 461; 27.2.1958 n. 663, 15 febbraio 1962 n. 308) questa Corte di legittimità ha affermato che il giudice chiamato ad adeguare - in base all'[art. 2099](#) c.c., comma 2 - il trattamento retributivo all'[art. 36](#) Cost. può fare riferimento - come parametri esterni per la determinazione del giusto corrispettivo - alla retribuzione stabilita dai contratti collettivi nazionali di categoria, i quali fissando standard minimi inderogabili validi su tutto il territorio nazionale, finiscono così per acquisire, per questa via giudiziale, una efficacia generale, sia pure limitata alle tabelle salariali in essi contenute.

30. Tutto questo avviene ovviamente nei limiti e con le difficoltà, le variabili e gli opportuni adattamenti di un'operazione di estensione di una regola generale all'interno di ogni concreta controversia individuale; attesa la carenza a tutt'oggi di altri meccanismi tali da garantire in concreto ad ogni individuo che lavora nel nostro Paese il diritto ad un salario minimo giusto o altrimenti una

soddisfazione automatica o un controllo documentale della corretta erogazione del salario costituzionale all'infuori di una controversia processuale (o di un accertamento ispettivo).

31. Ribadito che secondo la comune interpretazione mai derogata da questa Corte, il riferimento al salario di cui al CCNL integra solo una presunzione relativa di conformità a Costituzione, suscettibile di accertamento contrario, va anche detto che attraverso questo sistema si è pure temperata, in concreto, in mancanza dell'attuazione dell'[art. 39 Cost.](#), la tesi espressa dalla già richiamata sentenza delle Sez. Unite n. 2655/1997, secondo cui l'ordinamento consentirebbe al datore di lavoro di autodeterminare la categoria di appartenenza ovvero di poter applicare un contratto stipulato da organizzazioni operanti in un settore produttivo diverso rispetto a quello nel quale si trovi concretamente ad operare.

Pur in mancanza dell'applicazione ai contratti di diritto comune dell'[art. 2070 c.c.](#) che vincolerebbe la regolamentazione collettiva all'area professionale di pertinenza, si è infatti ammesso comunque che il lavoratore possa appellarsi ad un contratto collettivo diverso da quello di provenienza, non già per ottenerne l'applicazione bensì come termine di riferimento per la determinazione della giusta retribuzione deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto collettivo applicato al proprio rapporto (Sez. Un. 2665/1997; [Cass. nn. 7157/2003, 9964/2003, 26742/2014, 4951/2019](#)).

32. Deve essere ora evidenziato che l'oggetto dell'intervento giudiziale può riguardare non solo il diritto del lavoratore di richiamare in sede di determinazione del salario il CCNL della categoria nazionale di appartenenza, ma anche il diritto di uscire dal salario contrattuale della categoria di pertinenza; atteso che, per la cogenza dell'[art. 36 Cost.](#), nessuna tipologia contrattuale può ritenersi sottratta alla verifica giudiziale di conformità ai requisiti sostanziali stabiliti dalla Costituzione che hanno ovviamente un valore gerarchicamente sovraordinato nell'ordinamento.

In materia di uscita dal contratto nazionale di categoria, si veda da ultimo [Cass. n. 17698/2022](#) (che richiama le convergenti pronunce di questa Corte nn. 4622/2020, 4621/2020, 9862/2019, 9005/2019, 7047/2019, 5189/2019); nonchè, in una controversia analoga alla presente, con precipuo riferimento alla fuoriuscita dal CCNL Servizi fiduciari oggetto di questa [pronuncia, v. Cass. n. 20216/2021](#).

33. Quello appena richiamato integra un orientamento già consolidato a cui questo Collegio intende dare continuità nella decisione di questa causa, in quanto conforme alle regole ed allo spirito della nostra Costituzione, ed a cui occorre apportare solo alcune limitate precisazioni per fugare taluni dubbi e chiarire il consolidato orientamento di legittimità a fronte della realtà di fatto che si è venuta a determinare negli ultimi tempi nel nostro Paese, e dentro la quale si colloca oggi la questione della sindacabilità del contratto collettivo nazionale di categoria sottoscritto da OO.SS. maggiormente rappresentative, che è oggetto della controversia.

34. Si tratta di una realtà che è già stata posta più volte all'attenzione della magistratura del lavoro, della magistratura amministrativa e persino della magistratura penale, chiamate ad interloquire in diverso modo sulla misura dei salari fissati in sede collettiva, anche ad opera di organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Ciò ha creato una rinnovata attenzione dialettica sul tema anche da parte della dottrina, sollecitata da ultimo dall'intervento della Direttiva già in precedenza richiamata, in materia di salari adeguati all'interno dell'Unione Europea, n. 2022/2041 del 19 ottobre scorso.

35. E' noto come diverse questioni vengano dibattute in questo contesto, quali, in sintesi: a. la frammentazione della rappresentanza e la presenza sulla scena negoziale di associazioni collettive (sindacali e datoriali) di discutibile rappresentatività (sottoscrittori di contratti definiti col nome evocativo di "contratti pirata"); b. la frantumazione dei perimetri negoziali e degli ambiti della contrattazione, dei settori e delle categorie; c. la conseguente proliferazione del numero dei CCNL. - Il CNEL ne ha censiti 946 per il settore privato, di cui solo un quinto sarebbero stati stipulati da sindacati più rappresentativi a copertura della maggior parte dei dipendenti; d. la moltiplicazione del fenomeno

della disparità di retribuzione a parità di lavoro ed la mortificazione dei salari soprattutto ai livelli più bassi; e. il ritardo abituale dei rinnovi dei contratti collettivi la cui durata impedisce un effettivo adeguamento dei salari ai cambiamenti economici (l'ultimo Report del CNEL denuncia come scaduti 563 contratti del settore privato, pari al 60%); f. una dinamica inflazionistica severa negli ultimi due anni, con la conseguente perdita del potere di acquisto dei salari.

Si parla notoriamente di "lavoro povero", ovvero di "povertà nonostante il lavoro", principalmente dovuto, come si è detto, alla concorrenza salariale "al ribasso" innescata dai fattori suindicati, in particolare dalla molteplicità dei contratti all'interno della stessa contrattazione collettiva; la quale, pur necessaria, quale espressione della libertà sindacale e per la tutela dei diritti collettivi dei lavoratori, può entrare in tensione con il principio dell'[art. 36 Cost.](#) che essa stessa è chiamata a presidiare per garantire il valore della dignità del lavoro.

36. Nel caso di specie si deduce che in virtù dell'applicazione agli stessi lavoratori ricorrenti, da un cambio di appalto all'altro, di CCNL sempre diversi e peggiorativi - sottoscritti anche dalle OO.SS. maggiormente rappresentative - si è prodotto il risultato di una diminuzione della retribuzione a parità di lavoro.

37.- Naturalmente pur in questo contesto va sempre tenuto presente il monito ([Cass. 01/02/2006, n. 2245](#), [Cass. 14.1.2021 n. 546](#)) secondo cui il giudice deve sempre approcciarsi alla contrattazione collettiva "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 (v. spec. Corte EDU, [Demir e Baykara c. Turchia \(GC\)](#), no. 34503/97, 12 novembre 2008) 38. Detto questo, però, deve essere ricordato che nella Costituzione c'è un limite oltre il quale non si può scendere. E questo limite vale per qualsiasi contrattazione collettiva, che non può tradursi, in fattore di compressione del giusto livello di salario e di dumping salariale; in particolare, quando la presenza di molteplici contratti collettivi in uno stesso settore, tanto più se sottoscritti da soggetti poco o nulla rappresentativi (si veda ad es. in materia di trattamenti contrattuali collettivi dei c.d. riders [la circolare del Ministero del lavoro del 19.11.2020](#)) diventa un fattore di destabilizzazione, mettendo in discussione l'attitudine alla parità di salario a parità di lavoro che il rinvio alla determinazione collettiva sottende. Questo limite diventa pertanto cogente quando - come ha avvertito la Corte Cost. nella nota sentenza n. 51/2015, dedicata alla disciplina del salario collettivo dei soci di cooperativa - venendo meno alla sua storica funzione, la stessa contrattazione collettiva sottopone la determinazione del salario al meccanismo della concorrenza invece "di contrastare forme di competizione salariale al ribasso".

39. Pertanto, pur di fronte alla situazione di crisi in parte nuova che si è venuta determinando, ad avviso di questa Corte, non cambia, e non può cambiare considerata l'inderogabilità dell'[art. 36 Cost.](#), la sperimentata regola della presunzione iuris tantum, salvo prova contraria, di conformità del trattamento salariale stabilito dalla contrattazione collettiva alla norma costituzionale, dovendosi solo chiarire che essa opera non solo "in mancanza di una specifica contrattazione di categoria", come talvolta si è affermato nella giurisprudenza di merito (richiamando erroneamente la sentenza n. 7528/2010 di questa Corte), ma anche "nonostante" una specifica contrattazione di categoria.

L'orientamento appena ribadito non è in realtà in contraddizione neppure con la citata sentenza n. 7528 del 29/03/2010, in cui il riferimento alla mancanza di una specifica contrattazione di categoria come presupposto del potere determinativo del giusto salario ex [art. 36 Cost.](#) da parte del giudice, configura un mero obiter dictum nell'economia della decisione che risulta invero resa in un caso in cui il datore di lavoro non aveva applicato alcun contratto collettivo di diritto comune ed in cui perciò i medesimi giudici di merito avevano dovuto fare riferimento ad una specifica contrattazione collettiva secondo i principi qui ribaditi ab imis.

40.- Diversa è la fattispecie, di cui si discute invece in questo giudizio, che si presenta allorché il giudice

deve sottoporre a valutazione un salario determinato a mezzo di una contrattazione collettiva che il lavoratore deduca essere in contrasto con l'art. 36 Cost. Ma anche in tale diversa fattispecie non muta la regola di giudizio sempre affermata da questa Corte (Sez. Unite 2665/1997; Cass. n. 7157/2003, 9964/2003, 26742/2014, 4951/2019), dovendo applicarsi comunque l'orientamento che pur individuando in prima battuta i parametri della giusta retribuzione nel CCNL non esclude di sottoporli a controllo e di doverli disapplicare allorchè l'esito del giudizio di conformità all'art. 36 si riveli negativo, secondo il motivato giudizio discrezionale del giudice.

41.- La stessa Corte costituzionale, nella notissima sentenza n. 106 del 1962, pronunciandosi sulla proroga della Legge Vigorelli, quella che estendeva i minimi contrattuali erga omnes per legge, ha del resto già affermato che non esiste una riserva normativa o contrattuale a favore della contrattazione collettiva nella determinazione del salario nell'attuale ordinamento costituzionale (ed a maggior ragione in uno stato di mancata attuazione dell'art. 39 Cost.).

42. E' opportuno ora evidenziare come si sia sempre escluso che questa operazione di riferimento esterno alla contrattazione, come parametro di orientamento dell'equità giudiziale ex art. 2099 c.c., valga a violare l'art. 39 Cost. e la procedura ivi regolata per attribuire efficacia erga omnes della contrattazione collettiva; e neppure il principio di libertà e di autonomia sindacale.

Nessuna lesione al principio di libertà sindacale è predicabile (al contrario di quanto sostenuto in qualche sentenza di merito), nemmeno quando il giudice non applichi un CCNL di categoria sottoscritto dalla associazione maggiormente rappresentative ancorchè richiamato in una legge. Posto che qui, nella materia retributiva, non viene in discussione la libertà sindacale nel momento in cui, come si è visto, la stessa norma costituzionale (o anche una norma ordinaria) impone un parametro esterno al rapporto di lavoro ed ad esso eteronomo (anche a soggetti non obbligati all'applicazione del CCNL o anche al di fuori del CCNL altrimenti legittimamente applicato) allo scopo di attuare il principio costituzionale della giusta retribuzione riconosciuto in capo ad ogni lavoratore; anche al fine di un equilibrato contemperamento dei diversi interessi di carattere costituzionale (quand'anche venisse attuato l'art. 39 Cost.; cfr. Corte Cost. n. 106 del 1962, cit.).

43.- La nostra Costituzione ha accolto infatti una nozione di remunerazione della prestazione di lavoro non come prezzo di mercato, ma come retribuzione sufficiente ossia adeguata ad assicurare un tenore di vita dignitoso, non interamente rimessa all'autodeterminazione delle parti individuali nè dei soggetti collettivi. I due requisiti di sufficienza e proporzionalità costituiscono limiti all'autonomia negoziale anche collettiva, così come del resto accade nei commi successivi dell'art. 36 che, come è stato giustamente osservato, non sempre vengono adeguatamente valutati insieme al comma 1 laddove appongono ulteriori limiti costituzionali alla durata sia della giornata lavorativa, sia della settimana e dell'anno di lavoro.

Pur con tutta la prudenza con cui bisogna apprezzare la materia retributiva ed il rispetto della riserva di competenza attribuita normalmente alla autorità salariale massima, rappresentata dalla contrattazione collettiva, non può che ribadirsi perciò come i criteri di sufficienza e proporzionalità stabiliti nella Costituzione siano gerarchicamente sovraordinati alla legge e alla stessa contrattazione collettiva ed abbiano contenuti (anche attinenti alla dignità della persona) che preesistono e si impongono dall'esterno nella determinazione del salario.

44.- Considerata ora la presenza di una disciplina legale del salario minimo nel settore in cui opera la controricorrente che è una cooperativa, deve essere pure avvertito che, nel medesimo settore del lavoro in cooperativa, la normativa (L. n. 142 del 2001, art. 3, comma 1, e art. 6, comma 2, modificata dalla L. n. 30 del 2003, art. 1, comma 9, lett. f); D.L. n. 248 del 2007, art. 7, comma 4 convertito in dalla L. n. 31 del 2008) generalizza, rendendolo cogente, il meccanismo giurisprudenziale di adeguamento del salario ex art. 36 Cost. prevedendo l'obbligo del rispetto di standard minimi inderogabili validi sul territorio nazionale individuati nei trattamenti complessivi fissati dai contratti collettivi conclusi dalle

associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative nella categoria.

45.- Ma proprio in quanto disposta in attuazione dell'[art. 36 Cost.](#) (secondo l'importante pronuncia della Corte Cost. del 2015) neppure tale determinazione per via legale del salario - attraverso la contrattazione collettiva sottoscritta dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative - può portare a violare i contenuti sostanziali precettivi dell'[art. 36 Cost.](#) di cui dovrebbe garantire invece l'attuazione.

In altri termini anche i salari dettati dalla contrattazione collettiva applicabile alle cooperative, secondo la [L. n. 142 del 2001](#) e la [L. n. 31 del 2008](#), possono essere disapplicati dal giudice ed il trattamento retributivo annullato e sostituito con uno più congruo, che rispetti il minimo costituzionale (in questi termini da ultimo v. le già citate [Cass. nn. 17698/2022](#), [4622/2020](#), [4621/2020](#), [9862/2019](#), [9005/2019](#), [7047/2019](#), [5189/2019](#), n. [20216/2021](#)).

Lo stesso potrebbe accadere per le retribuzioni stabilite in forza di analoghe norme di rinvio alla contrattazione collettiva previste per i lavoratori degli enti del Terzo settore dal [D.Lgs. n. 117 del 2017](#), [art. 16](#), comma 1; per il settore del trasporto aereo dal [D.L. n. 34 del 2020](#), [art. 203](#), comma 1; per i lavori nei contratti pubblici dal [D.Lgs. 31 marzo 2023](#), n. [36](#), contenente il nuovo Codice dei contratti pubblici, adottato in attuazione della [L. 21 giugno 2022](#), n. [78](#), [art. 1](#), (in particolare all'[art. 11](#) ed all'[art. 119](#)).

Si tratta tutte di ipotesi in cui la legge garantisce ai lavoratori, come ai soci di cooperative, un trattamento complessivo non inferiore a quelli minimi stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale del settore stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (c.d. contratto leader).

46. Sostenere che nelle medesime ipotesi la parte retributiva del contratto collettivo di diritto comune, sulla cui scorta viene determinata la retribuzione, si sottragga al sindacato del giudice e si imponga sempre e comunque, anche senza il vaglio di conformità all'[art. 36 Cost.](#), a prescindere dall'attuazione dell'[art. 39 Cost.](#), non già come paramento esterno di comparazione ex [art. 36 Cost.](#), ma come disciplina cogente del rapporto di lavoro per la parte retributiva non sindacabile e non assoggettabile a verifica di compatibilità da parte del giudice, esporrebbe tale tesi e le stesse leggi sopra indicate ad una duplice censura di incostituzionalità: sia sotto il profilo della violazione dell'[art. 36 Cost.](#), sia sotto il profilo dell'[art. 39](#) (come risulta dalle due già citate [sentenze della Corte Cost. 51/2015](#) e [106/1962](#)).

47. Tutto ciò rende pure evidente come l'aporia tra il trattamento retributivo previsto nella contrattazione collettiva e i contenuti precettivi dell'[art. 36 Cost.](#) di cui si discorre in questo giudizio possa prodursi anche per il tramite di una legge che rinvii alla contrattazione; e come tale contraddizione non sia del tutto idonea ad essere risolta con il solo sostegno alla contrattazione nazionale maggiormente rappresentativa (come ad es. nella [L. n. 142 del 2001](#) e nella [L. n. 31 del 2008](#)); non potendosi mai escludere che il trattamento retributivo erogato in forza della stessa possa attestarsi nel caso concreto al di sotto del minimo costituzionale.

48. Ciò di cui si discute in questa causa costituisce anzi la riprova più evidente di quanto appena affermato essendo la ricorrente una cooperativa soggetta alla [L. n. 142 del 2001](#), che applica, essendone obbligata dalla [L. n. 31 del 2008](#), un CCNL sottoscritto da OO.SS. maggiormente rappresentative.

La necessità di una verifica giudiziale "nonostante" la contrattazione, per individuare nel caso concreto un minimo invalicabile in attuazione della regola costituzionale, si pone dunque in ogni caso, ed anche in questa causa in cui il giudice è stato chiamato a sindacare il salario applicato da una cooperativa di lavoro ed attraverso di esso la stessa legge che sta a monte imponendone l'applicazione.

D'altra parte, se, come già affermato dalla stessa Corte costituzionale (n. [51/2015](#)), questo rinvio legale alla CCNL non vale come vincolo esterno e superiore al giudice (e proprio per questo non viola l'[art. 39 Cost.](#)), esso deve di necessità rimanere un parametro che soggiace alla valutazione giudiziale e che come tale è suscettibile di essere disatteso in conformità alla Costituzione.

49. Risulta pertanto che nel nostro ordinamento una legge sul "salario legale", come quella in materia di cooperative, non possa realizzarsi attraverso un rinvio in bianco alla contrattazione collettiva; posto che il rinvio va inteso nel quadro costituzionale che impone un minimum invalicabile nel caso concreto. Sicchè una legge (come quella in tema di cooperative ed in ogni altro settore) che imponga la determinazione di un salario minimo attraverso la contrattazione deve essere parimenti assoggettata ad una interpretazione conforme all'art. 36 ed all'art. 39 Cost..

Non potendo il giudice abdicare a questa funzione di controllo, solo si ripropone semmai il problema dell'orientamento della sua discrezionalità motivata, in relazione all'applicazione di una norma costituzionale a contenuto generale direttamente applicabile nei rapporti inter partes ed inoltre il tema della ricerca di un quid pluris congruo e funzionale allo scopo, rispetto al quantum parametrico costituito dalla sola contrattazione, che si riveli in concreto inappagante.

50. Ma, come si è visto sopra (punti n. 23,24,25), sono molteplici le pronunce di questa Corte in cui il giudice è stato abilitato, nella ricerca del parametro di orientamento, a sostituire un contratto collettivo ad un altro ritenuto maggiormente idoneo ad attuare il contenuto delle direttrici costituzionali sul salario minimo nel singolo caso concreto; ma anche a correggerne i contenuti (in diminuzione ed in aumento), attraverso il ricorso a criteri idonei e ad indici nazionali (ed oggi anche Europei) comunemente utilizzati per l'individuazione del salario adeguato, con l'unico obbligo della motivazione congrua.

51. Guardando, sulla scorta di tali premesse, al caso specifico occorre rilevare che ai diversi lavoratori ricorrenti sono stati applicati, nel tempo, il CCNL Multiservizi, il CCNL Portierato, il CCNL Vigilanza Privata Servizi Fiduciari, pur svolgendo essi sempre il medesimo lavoro nell'ambito dell'appalto (Omissis).

La Corte di appello si è sottratta a qualsiasi comparazione tra i diversi trattamenti retributivi indicati; mentre il giudice di merito nei casi critici di determinazione del giusto salario ai sensi dell'art. 36 Cost. (a fronte di una pluralità di contratti collettivi, ma anche di un unico contratto collettivo) è chiamato ad adoperare una griglia di criteri comparativi, avendo come punto di partenza la contrattazione collettiva, e potendo fare riferimento anche a contratti di settore e categorie affini relativamente alle analoghe mansioni in concreto svolte (Cass. n. 17698/22, 38666/21).

52. Questo ultimo criterio consente anzitutto di mantenere un riferimento, in prima battuta, all'interno della contrattazione collettiva ai fini dell'individuazione del parametro di attuazione della giusta retribuzione ex art. 36 Cost. anche quando viene sindacato e disapplicato un singolo contratto collettivo che si assume non conforme al precetto costituzionale, in conformità al tradizionale orientamento di questa Corte.

Vale in proposito lo stesso letterale contenuto della L. n. 142 del 2001, art. 3 il quale prevede all'art. 3, comma 1 che, al fine di determinare il trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto, cui il socio lavoratore di cooperativa ha diritto, si possono applicare anche contratti collettivi "della categoria affine" "per prestazioni analoghe".

53. Tali esplicite indicazioni normative ("categorie affine", "per prestazione analoghe", "trattamento economico complessivo"), per la loro congruità nella prospettiva dell'individuazione della giusta retribuzione costituzionale ex art. 36 Cost., possono essere impiegate dal giudice non solo quando essa riguardi quella di un socio lavoratore di cooperativa, ma anche quando la retribuzione da adeguare riguardi un mero lavoratore subordinato (non socio) che operi all'interno di una cooperativa.

Non emergono in proposito ragioni plausibili per operare distinzioni acconce nella soluzione della problematica in discorso.

54. Per quanto riguarda il trattamento dovuto all'interno di una cooperativa, come la controricorrente, rileva inoltre quanto già affermato da questa Corte in precedenti pronunce (v. da ultimo

[Cass. n. 17698/22](#)) allorchè ha correttamente rilevato che in materia di cooperativa il "trattamento economico complessivo" è il minimo che non bisogna derogare e che "la [L. n. 142 del 2001, art. 3](#), e la [L. n. 31 del 2008, art. 7](#), dichiarano applicabile ai soci lavoratori di cooperativa il "trattamento economico complessivo" non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni sindacali dotate dei requisiti di maggiore rappresentatività comparativa e l'art. 118, comma 6, cit. impone di "osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionale e territoriale in vigore nel settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni".

Ha inoltre evidenziato la suddetta pronuncia n. 17698/22 che "dal combinato disposto delle norme appena richiamate emerge come il parametro rappresentato dal trattamento economico minimo previsto dalla contrattazione collettiva debba intendersi "complessivo", quindi inclusivo della retribuzione base e delle altre voci aventi natura retributiva, ed inoltre come tale trattamento rappresenti un limite al di sotto del quale non sia possibile scendere". Questa Corte ([Cass. 17583/2014; 19832/2013](#)) ha già affermato come, in tema di società cooperative, "nel regime dettato dalla [L. 3 aprile 2001, n. 142](#), al socio lavoratore subordinato spetta la corresponsione di un trattamento economico complessivo (ossia concernente la retribuzione base e le altre voci retributive) comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine".

Dalla [L. n. 142 del 2001, art. 3](#), comma 1, si desume perciò che il socio lavoratore ha diritto ad un trattamento economico complessivo, comunque, non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine.

55.- In ragione di quanto fin qui osservato il ricorso deve essere quindi accolto e la decisione deve essere cassata, rimettendosi nuovamente al Giudice del merito, indicato in dispositivo, la valutazione circa la conformità al parametro costituzionale delle singole retribuzioni corrisposte.

Nella decisione della lite il giudice si atterrà ai principi sopra affermati ed in particolare ai seguenti principi di diritto:

1.- Nell'attuazione dell'[art. 36 Cost.](#) il giudice, in via preliminare, deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, alla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, dalla quale può motivatamente discostarsi, anche ex officio, quando la stessa entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall'[art. 36 Cost.](#), anche se il rinvio alla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto sia contemplato in una legge, di cui il giudice è tenuto a dare una interpretazione costituzionalmente orientata.

2.- Ai fini della determinazione del giusto salario minimo costituzionale il giudice può servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe.

3.- 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.

56. Il giudice del rinvio procederà altresì alla regolazione delle spese del giudizio di cassazione.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'appello di Milano in diversa composizione anche per la liquidazione delle spese del giudizio di legittimità.

Conclusione

Così deciso in Roma, all'udienza, il 14 settembre 2023.

DIRETTIVE

DIRETTIVA (UE) 2022/2041 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

del 19 ottobre 2022

relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b),

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo ⁽¹⁾,

visto il parere del Comitato delle regioni ⁽²⁾,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria ⁽³⁾,

considerando quanto segue:

- (1) A norma dell'articolo 3 del trattato sull'Unione europea (TUE), l'Unione si prefigge, tra l'altro, di promuovere il benessere dei suoi popoli e adoperarsi per lo sviluppo sostenibile dell'Europa basato su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale, e su un elevato livello di tutela e di miglioramento della qualità dell'ambiente, promuovendo nel contempo la giustizia sociale e la parità tra donne e uomini. A norma dell'articolo 9 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), l'Unione tiene conto, tra l'altro, delle esigenze connesse con la promozione di un elevato livello di occupazione, la garanzia di un'adeguata protezione sociale e la lotta contro l'esclusione sociale.
- (2) L'articolo 151 TFUE dispone che l'Unione e gli Stati membri, tenuti presenti i diritti sociali fondamentali, quali quelli definiti nella Carta sociale europea (CSE), hanno come obiettivi, tra l'altro, la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata e il dialogo sociale.
- (3) L'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea ⁽⁴⁾ («Carta») sancisce il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose. L'articolo 27 della Carta riconosce il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione. L'articolo 28 della Carta sancisce il diritto dei lavoratori e dei datori di lavoro, o delle rispettive organizzazioni, conformemente al diritto dell'Unione e al diritto e alle prassi nazionali, di negoziare e di concludere contratti collettivi, ai livelli appropriati. L'articolo 23 della Carta sancisce il diritto alla parità tra donne e uomini in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.
- (4) La CSE stabilisce che tutti i lavoratori hanno diritto ad eque condizioni di lavoro. Essa riconosce il diritto di tutti i lavoratori ad un'equa retribuzione che assicuri a loro ed alle loro famiglie un livello di vita dignitoso. Riconosce inoltre il ruolo delle convenzioni collettive liberamente concluse e dei meccanismi legali di determinazione dei salari minimi al fine di garantire l'esercizio effettivo di tale diritto, il diritto di tutti i lavoratori e i datori di lavoro di organizzarsi in organizzazioni locali, nazionali e internazionali per la tutela dei loro interessi economici e sociali e il diritto di contrattazione collettiva.

⁽¹⁾ Parere del 25 marzo 2021 (GU C 220 del 9.6.2021, pag. 106).

⁽²⁾ Parere del 19 marzo 2021 (GU C 175 del 7.5.2021, pag. 89).

⁽³⁾ Posizione del Parlamento europeo del 14 settembre 2022 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale) e decisione del Consiglio del 4 ottobre 2022.

⁽⁴⁾ GU C 326 del 26.10.2012, pag. 391.

- (5) Il capo II del pilastro europeo dei diritti sociali («pilastro»), proclamato a Göteborg il 17 novembre 2017, stabilisce una serie di principi che fungono da guida per garantire condizioni di lavoro eque. Il principio 6 del pilastro ribadisce il diritto dei lavoratori a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso. Secondo tale principio devono inoltre essere garantiti salari minimi adeguati che soddisfino i bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie in funzione delle condizioni economiche e sociali nazionali, salvaguardando nel contempo l'accesso al lavoro e gli incentivi alla ricerca di lavoro. Il principio ricorda infine che la povertà lavorativa deve essere prevenuta e che tutti i salari devono essere fissati in maniera trasparente e prevedibile, conformemente alle prassi nazionali e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali. Il principio 8 del pilastro prevede che le parti sociali siano consultate per l'elaborazione e l'attuazione delle politiche economiche, occupazionali e sociali nel rispetto delle prassi nazionali, e siano incoraggiate a negoziare e concludere contratti collettivi negli ambiti di loro interesse, nel rispetto della propria autonomia e del diritto all'azione collettiva.
- (6) L'orientamento 5 dell'allegato della decisione (UE) 2020/1512 del Consiglio ⁽⁹⁾ invita gli Stati membri che dispongono di meccanismi nazionali per la determinazione dei salari minimi legali a garantire un efficace coinvolgimento delle parti sociali nella determinazione dei salari, prevedendo salari equi che consentano un tenore di vita dignitoso e accordando nel contempo particolare attenzione ai gruppi a reddito medio-basso, nell'ottica di una convergenza verso l'alto. L'orientamento in questione invita inoltre gli Stati membri a promuovere il dialogo sociale e la contrattazione collettiva in vista della determinazione dei salari. Gli Stati membri e le parti sociali sono anche invitati a garantire che tutti i lavoratori ricevano salari adeguati ed equi beneficiando di contratti collettivi o di salari minimi legali adeguati, tenendo conto del loro impatto sulla competitività, sulla creazione di posti di lavoro e sulla povertà lavorativa, nel rispetto delle prassi nazionali. La comunicazione della Commissione del 17 settembre 2020 dal titolo «Strategia annuale per la crescita sostenibile 2021» indica che gli Stati membri dovrebbero adottare misure per garantire condizioni di lavoro eque. La comunicazione della Commissione del 17 dicembre 2019 dal titolo «Strategia annuale di crescita sostenibile 2020» ha inoltre ricordato che in un contesto di crescente divario sociale è importante garantire una retribuzione equa a tutti i lavoratori. Ad alcuni Stati membri sono state rivolte delle raccomandazioni specifiche per paese in materia di salari minimi al fine di migliorare la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi.
- (7) Migliori condizioni di vita e di lavoro, anche attraverso salari minimi adeguati ed equi, apportano vantaggi ai lavoratori e alle imprese dell'Unione, come pure alla società e all'economia in generale, e sono un presupposto fondamentale per conseguire una crescita equa, inclusiva e sostenibile. Colmare le grandi differenze nella copertura e nell'adeguatezza della tutela garantita dal salario minimo contribuisce a migliorare l'equità del mercato del lavoro dell'Unione, a prevenire e ridurre le disuguaglianze retributive e sociali e a promuovere il progresso economico e sociale e la convergenza verso l'alto. La concorrenza nel mercato interno dovrebbe essere basata su standard sociali elevati, tra cui un elevato livello di tutela dei lavoratori e la creazione di posti di lavoro di qualità, nonché su innovazione e miglioramenti della produttività che garantiscano nel contempo condizioni di parità.
- (8) Se fissati a livelli adeguati, i salari minimi, quali previsti dal diritto nazionale o da contratti collettivi, proteggono il reddito dei lavoratori, in particolare dei lavoratori svantaggiati, e contribuiscono a garantire una vita dignitosa, in linea con gli obiettivi perseguiti dalla convenzione n. 131 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) del 1970 sulla fissazione del salario minimo. I salari minimi che garantiscono un tenore di vita dignitoso, e rispettano quindi una soglia di dignità, possono contribuire a ridurre la povertà a livello nazionale e a sostenere la domanda interna e il potere d'acquisto, a rafforzare gli incentivi al lavoro, a ridurre le disuguaglianze salariali, il divario retributivo di genere e la povertà lavorativa e a limitare il calo del reddito nei periodi di contrazioni economiche.
- (9) La povertà lavorativa nell'Unione è aumentata nell'ultimo decennio e un numero più elevato di lavoratori si trova in condizioni di povertà. Nei periodi di contrazioni economiche, il ruolo di salari minimi adeguati nella protezione dei lavoratori a basso salario è particolarmente importante, dato che tali lavoratori sono più vulnerabili alle conseguenze di tali periodi di contrazioni economiche, ed è essenziale per favorire una ripresa economica sostenibile e inclusiva che dovrebbe condurre a un aumento dell'occupazione di qualità. Per assicurare una ripresa sostenibile è essenziale che le imprese, in particolare le micro imprese e le piccole imprese, prosperino. Tenuto conto degli effetti della pandemia di COVID-19, è importante valutare l'adeguatezza dei salari nei settori a bassa retribuzione, che si sono dimostrati essenziali e di grande valore sociale durante la crisi.

⁽⁹⁾ Decisione (UE) 2020/1512 del Consiglio, del 13 ottobre 2020, relativa agli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione (GU L 344 del 19.10.2020, pag. 22).

- (10) Le donne, i lavoratori giovani, i lavoratori migranti, i genitori soli, i lavoratori scarsamente qualificati, le persone con disabilità e, in particolare, le persone che subiscono molteplici forme di discriminazione, hanno tuttora maggiori probabilità di percepire salari minimi o bassi rispetto ad altri gruppi. Data la sovrarappresentazione delle donne nei lavori a bassa retribuzione, il miglioramento dell'adeguatezza dei salari minimi contribuisce alla parità di genere, a colmare il divario retributivo e pensionistico di genere, a far uscire le donne e le loro famiglie dalla povertà, così come alla crescita economica sostenibile nell'Unione.
- (11) La crisi causata dalla pandemia di COVID-19 sta avendo un impatto significativo sul settore dei servizi, sulle microimprese e sulle piccole imprese, in cui si registra un'alta percentuale di lavoratori che percepiscono un salario basso o minimo. Pertanto, i salari minimi sono importanti anche alla luce delle tendenze strutturali che stanno ridefinendo i mercati del lavoro e che sono sempre più caratterizzate da percentuali elevate di forme di lavoro precarie e atipiche, che comprendono spesso lavoratori a tempo parziale, stagionali, delle piattaforme e interinali. Tali tendenze hanno portato, in molti casi, a una maggiore polarizzazione del lavoro, con un conseguente aumento della percentuale di posti di lavoro e settori a bassa retribuzione o a bassa qualifica nella maggior parte degli Stati membri, come pure delle disuguaglianze salariali in alcuni di essi. Per i lavoratori con contratti atipici è più difficile organizzarsi e negoziare contratti collettivi.
- (12) Sebbene la tutela garantita dal salario minimo esista in tutti gli Stati membri, in alcuni di essi questa deriva da disposizioni legislative o amministrative e da contratti collettivi, mentre in altri viene fornita esclusivamente mediante contratti collettivi. È opportuno rispettare le diverse tradizioni nazionali degli Stati membri.
- (13) Nella maggior parte dei casi la tutela garantita dal salario minimo prevista nei contratti collettivi per le occupazioni a bassa retribuzione è adeguata e garantisce pertanto un tenore di vita dignitoso, dimostrandosi inoltre un mezzo efficace per ridurre la povertà lavorativa. In diversi Stati membri i salari minimi legali sono solitamente bassi rispetto ad altri salari offerti dal sistema economico. Nel 2018 in nove Stati membri il salario minimo legale non costituiva, per un singolo lavoratore che lo percepiva, un reddito sufficiente a superare la soglia di rischio di povertà.
- (14) Non tutti i lavoratori nell'Unione sono tutelati efficacemente dai salari minimi, poiché in determinati Stati membri alcuni lavoratori, anche se coperti, ricevono nella pratica una retribuzione inferiore al salario minimo legale a causa dell'inosservanza delle regole vigenti. È emerso che tale inosservanza colpisce in particolare le donne, i lavoratori giovani, i lavoratori scarsamente qualificati, i lavoratori migranti, i genitori soli, le persone con disabilità, i lavoratori con forme di lavoro atipiche come i lavoratori temporanei e a tempo parziale, e i lavoratori agricoli e del settore alberghiero, il che determina un abbassamento dei salari. Negli Stati membri in cui la tutela del salario minimo è prevista solo da contratti collettivi, si stima che la percentuale di lavoratori non coperti vari tra il 2 % e il 55 % del totale dei lavoratori.
- (15) La convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità prevede che i lavoratori con disabilità, compresi quelli che svolgono un lavoro protetto, ricevano la stessa retribuzione per un lavoro di pari valore. Tale principio è pertinente anche per quanto riguarda la tutela garantita dai salari minimi.
- (16) Sebbene una solida contrattazione collettiva, in particolare a livello settoriale o intersettoriale, contribuisca ad assicurare una tutela garantita dal salario minimo adeguata, negli ultimi decenni le strutture tradizionali di contrattazione collettiva si sono indebolite, a causa, tra l'altro, di spostamenti strutturali dell'economia verso settori meno sindacalizzati e a causa del calo delle adesioni ai sindacati, in particolare come conseguenza di attività antisindacali e dell'aumento delle forme di lavoro precarie e atipiche. Inoltre, la contrattazione collettiva a livello settoriale e intersettoriale ha subito pressioni in alcuni Stati membri all'indomani della crisi finanziaria del 2008. Tuttavia, la contrattazione collettiva a livello settoriale e intersettoriale è un fattore essenziale per conseguire una tutela garantita dai salari minimi e deve pertanto essere promossa e rafforzata.
- (17) La Commissione ha consultato le parti sociali in un processo a due fasi in merito a una possibile azione volta ad affrontare le sfide connesse a una tutela garantita dai salari minimi adeguata nell'Unione, conformemente all'articolo 154 TFUE. Tra le parti sociali non c'è stato accordo circa l'avvio di negoziati su tali questioni. È tuttavia importante intervenire a livello dell'Unione, rispettando al contempo il principio di sussidiarietà, per migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione, in particolare l'adeguatezza dei salari minimi, tenendo conto dei risultati della consultazione delle parti sociali.

- (18) Al fine di migliorare le condizioni di vita e di lavoro nonché la convergenza sociale verso l'alto nell'Unione, la presente direttiva stabilisce prescrizioni minime a livello dell'Unione, fissa obblighi procedurali per l'adeguatezza dei salari minimi legali e potenzia l'accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo sotto forma di salario minimo legale, laddove esista, o se prevista nei contratti collettivi quali definiti ai fini della presente direttiva. La presente direttiva promuove anche la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari.
- (19) Conformemente all'articolo 153, paragrafo 5, TFUE, la presente direttiva non intende armonizzare il livello dei salari minimi nell'Unione, né istituire un meccanismo uniforme per la determinazione dei salari minimi. Essa non interferisce con la libertà degli Stati membri di fissare salari minimi legali o di promuovere l'accesso alla tutela garantita dal salario minimo prevista da contratti collettivi, in linea con il diritto e la prassi nazionale e con le specificità di ciascuno Stato membro e nel pieno rispetto delle competenze nazionali e del diritto delle parti sociali di concludere accordi. La presente direttiva non impone, e non dovrebbe essere interpretata come se imponesse, agli Stati membri nei quali la formazione dei salari sia fornita esclusivamente mediante contratti collettivi, l'obbligo di introdurre un salario minimo legale né di dichiarare i contratti collettivi universalmente applicabili. Inoltre, la presente direttiva non stabilisce il livello delle retribuzioni, che rientra nel diritto delle parti sociali di concludere accordi a livello nazionale e nella competenza degli Stati membri.
- (20) La presente direttiva tiene conto del fatto che, conformemente alla convenzione dell'OIL del 2006 sul lavoro marittimo ⁽⁹⁾, quale modificata, gli Stati membri che hanno ratificato tale convenzione, previa consultazione delle organizzazioni rappresentative degli armatori e dei marittimi, stabiliscono procedure per la determinazione dei salari minimi dei marittimi. Le organizzazioni rappresentative degli armatori e dei marittimi partecipano a tali procedure. Alla luce della loro natura specifica, gli atti degli Stati membri derivanti da tali procedure non dovrebbero essere soggetti alle norme sui salari minimi legali di cui al capo II della presente direttiva. Tali atti non dovrebbero interferire con la libera contrattazione collettiva tra gli armatori o le loro organizzazioni e le organizzazioni dei marittimi.
- (21) In conformità del regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽⁷⁾, la presente direttiva dovrebbe applicarsi ai lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto dei criteri stabiliti dalla Corte di giustizia dell'Unione europea (Corte di giustizia) per determinare lo status di lavoratore. A condizione che soddisfino tali criteri, i lavoratori del settore pubblico e privato, nonché i lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti, gli apprendisti e altri lavoratori atipici nonché i falsi lavoratori autonomi e i lavoratori non dichiarati potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva. I lavoratori effettivamente autonomi non rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva, in quanto non soddisfano tali criteri. L'abuso dello status di lavoratore autonomo, quale definito dal diritto nazionale, a livello nazionale o nelle situazioni transfrontaliere, costituisce una forma di lavoro falsamente dichiarato che è spesso associata al lavoro non dichiarato. Il falso lavoro autonomo ricorre quando i lavoratori, al fine di evitare taluni obblighi giuridici o fiscali, sono formalmente dichiarati come lavoratori autonomi pur soddisfacendo tutti i criteri che caratterizzano un rapporto di lavoro. Tali persone dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva. È opportuno che la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si fondi sui fatti correlati all'effettiva prestazione di lavoro e non sul modo in cui le parti descrivono il rapporto.
- (22) Il buon funzionamento della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari è uno strumento importante attraverso il quale garantire che i lavoratori siano tutelati da salari minimi adeguati che garantiscano quindi un tenore di vita dignitoso. Negli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali, la contrattazione collettiva sostiene l'andamento generale dei salari e contribuisce quindi a migliorare l'adeguatezza dei salari minimi, così come le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori. Negli Stati membri in cui la tutela garantita dal salario minimo è prevista esclusivamente mediante la contrattazione collettiva, il livello dei salari minimi e la percentuale dei lavoratori tutelati sono determinati direttamente dal funzionamento del sistema di contrattazione collettiva e dalla copertura della contrattazione collettiva. Una contrattazione collettiva solida e ben funzionante, unita a un'elevata copertura dei contratti collettivi settoriali o intersettoriali, rafforza l'adeguatezza e la copertura dei salari minimi.

⁽⁹⁾ Decisione 2007/431/CE del Consiglio, del 7 giugno 2007, che autorizza gli Stati membri a ratificare, nell'interesse della Comunità europea, la convenzione sul lavoro marittimo del 2006 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (GU L 161 del 22.6.2007, pag. 63).

⁽⁷⁾ Regolamento (CE) n. 593/2008, del 17 giugno 2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I) (GU L 177 del 4.7.2008, pag. 6).

- (23) La tutela garantita dal salario minimo mediante contratti collettivi è vantaggiosa per i lavoratori, i datori di lavoro e le imprese. In alcuni Stati membri non sono previsti salari minimi legali. In tali Stati membri, i salari, ivi compresa la tutela garantita dal salario minimo, sono previsti esclusivamente mediante la contrattazione collettiva tra le parti sociali. I salari medi in tali Stati membri sono tra i più alti nell'Unione europea. Tali sistemi sono caratterizzati da una copertura estremamente elevata della contrattazione collettiva e da alti livelli di affiliazione sia alle associazioni dei datori di lavoro sia alle organizzazioni sindacali. I salari minimi previsti da contratti collettivi che sono stati dichiarati universalmente applicabili senza alcun margine discrezionale per l'autorità dichiarante quanto al contenuto delle disposizioni applicabili, non dovrebbero essere considerati salari minimi legali.
- (24) In un contesto di diminuzione della copertura della contrattazione collettiva è essenziale che gli Stati membri promuovano la contrattazione collettiva, agevolino l'esercizio del diritto di contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari e rafforzino in tal modo la determinazione dei salari prevista dai contratti collettivi al fine di migliorare la tutela garantita dal salario minimo dei lavoratori. Gli Stati membri hanno ratificato la convenzione n. 87 dell'OIL del 1948 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, e la convenzione n. 98 dell'OIL del 1949 sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva. Il diritto di contrattazione collettiva è riconosciuto ai sensi di tali convenzioni dell'OIL, della convenzione n. 151 dell'OIL del 1978 sui rapporti di lavoro (servizi pubblici) e della convenzione n. 154 dell'OIL del 1981 sulla contrattazione collettiva nonché dalla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e dalla CSE. Gli articoli 12 e 28 della Carta garantiscono, rispettivamente, la libertà di riunione e di associazione e il diritto di negoziazione e di azione collettiva. Secondo il suo preambolo, la Carta riafferma tali diritti quali risultano, in particolare, dalla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e dalle carte sociali adottate dall'Unione e dal Consiglio d'Europa. Gli Stati membri dovrebbero adottare, se del caso e in conformità delle legislazioni e prassi nazionali, misure volte a promuovere la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari. Tali misure potrebbero comprendere, tra l'altro, misure volte ad agevolare l'accesso dei rappresentanti sindacali ai lavoratori.
- (25) Gli Stati membri caratterizzati da un'elevata copertura della contrattazione collettiva tendono ad avere una piccola percentuale di lavoratori a basso salario e salari minimi elevati. Gli Stati membri con una bassa percentuale di lavoratori a basso salario mostrano un tasso di copertura della contrattazione collettiva superiore all'80 %. Analogamente, la maggior parte degli Stati membri che presentano salari minimi di livello elevato rispetto al salario medio sono caratterizzati da una copertura della contrattazione collettiva superiore all'80 %. Pertanto, ciascuno Stato membro con un tasso di copertura della contrattazione collettiva inferiore all'80 % dovrebbe adottare misure volte a rafforzare tale contrattazione collettiva. Ciascuno Stato membro con una copertura della contrattazione collettiva inferiore a una soglia dell'80% dovrebbe fornire un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva e istituire un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva al fine di aumentare progressivamente il tasso di copertura della contrattazione collettiva. Al fine di rispettare l'autonomia delle parti sociali, che include il loro diritto alla contrattazione collettiva ed esclude qualsiasi obbligo di concludere contratti collettivi, la soglia dell'80 % della copertura della contrattazione collettiva dovrebbe essere interpretata solo come un indicatore che fa scattare l'obbligo di elaborare un piano d'azione.

Il piano d'azione dovrebbe essere riesaminato periodicamente, almeno ogni cinque anni e, se necessario, riveduto. Il piano d'azione ed eventuali suoi aggiornamenti dovrebbero essere notificati alla Commissione e resi pubblici. Ciascuno Stato membro dovrebbe poter decidere in merito alla forma adeguata del proprio piano d'azione. Un piano d'azione adottato da uno Stato membro prima dell'entrata in vigore della presente direttiva può essere considerato un piano d'azione ai sensi della presente direttiva a condizione che contenga azioni volte a promuovere efficacemente la contrattazione collettiva e rispetti gli obblighi previsti dalla presente direttiva. Ciascuno Stato membro dovrebbe stabilire tale piano d'azione previa consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime o, a seguito di una richiesta congiunta delle parti sociali, come da esse concordato. I tassi di copertura della contrattazione collettiva degli Stati membri variano considerevolmente a causa di una serie di fattori, tra cui la tradizione e la prassi nazionali nonché il contesto storico. Tali aspetti dovrebbero essere presi in considerazione nell'analisi dei progressi conseguiti verso una maggiore copertura della contrattazione collettiva, in particolare per quanto riguarda il piano d'azione previsto dalla presente direttiva.

- (26) Norme e procedure solide e prassi efficaci per la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali sono necessarie per garantire salari minimi adeguati ed equi, salvaguardando nel contempo le opportunità occupazionali esistenti e creandone di nuove, nonché assicurando la parità di condizioni e la competitività delle imprese, comprese le microimprese, le piccole imprese e le medie imprese (PMI). Tali norme, procedure e prassi comprendono una serie di componenti atti a contribuire all'adeguatezza dei salari minimi legali, tra cui criteri volti ad orientare gli Stati membri nella determinazione e nell'aggiornamento dei salari minimi legali e indicatori per valutarne l'adeguatezza, aggiornamenti periodici e puntuali, l'esistenza di organi consultivi e il coinvolgimento delle parti sociali. Il coinvolgimento tempestivo ed efficace delle parti sociali nella determinazione e nell'aggiornamento dei salari minimi legali nonché nella definizione o nella modifica di meccanismi di indicizzazione automatica, se

presenti, è un altro elemento di buona governance che consente un processo decisionale informato e inclusivo. Gli Stati membri dovrebbero fornire alle parti sociali informazioni pertinenti sulla determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali. Concedere alle parti sociali la possibilità di formulare pareri e di ricevere una risposta motivata ai pareri espressi prima della presentazione di proposte sulla fissazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali e prima dell'adozione di qualsiasi decisione, potrebbe contribuire a un adeguato coinvolgimento delle parti sociali in tale processo.

- (27) Gli Stati membri che utilizzano un meccanismo di indicizzazione automatica, compresi meccanismi semiautomatici in cui è garantito almeno un aumento minimo obbligatorio del salario minimo legale, dovrebbero altresì espletare le procedure per l'aggiornamento dei salari minimi legali, almeno ogni quattro anni. Tali aggiornamenti periodici dovrebbero consistere in una valutazione del salario minimo che tenga conto dei criteri guida seguita, se necessario, da una modifica dell'importo. La frequenza degli adeguamenti dell'indicizzazione automatica, da un lato, e gli aggiornamenti delle retribuzioni minime legali, dall'altro, potrebbero differire. Gli Stati membri in cui non esistono meccanismi di indicizzazione automatica o semiautomatica dovrebbero aggiornare il salario minimo legale almeno ogni due anni.
- (28) I salari minimi sono considerati adeguati se sono equi rispetto alla distribuzione salariale dello Stato membro pertinente e se consentono un tenore di vita dignitoso ai lavoratori sulla base di un rapporto di lavoro a tempo pieno. L'adeguatezza dei salari minimi legali è determinata e valutata da ciascuno Stato membro tenendo conto delle proprie condizioni socioeconomiche nazionali, comprese la crescita dell'occupazione, la competitività e gli sviluppi regionali e settoriali. Ai fini di tale determinazione, gli Stati membri dovrebbero tenere conto del potere d'acquisto, dei livelli e degli sviluppi della produttività nazionale a lungo termine, nonché del livello dei salari, della loro distribuzione e della loro crescita.

Tra gli altri strumenti, un paniere di beni e servizi a prezzi reali stabilito a livello nazionale può essere utile per determinare il costo della vita al fine di conseguire un tenore di vita dignitoso. Oltre alle necessità materiali quali cibo, vestiario e alloggio, si potrebbe tener conto anche della necessità di partecipare ad attività culturali, educative e sociali. È opportuno considerare la fissazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali separatamente dai meccanismi di sostegno al reddito. Gli Stati membri dovrebbero utilizzare indicatori e valori di riferimento associati per orientare la loro valutazione dell'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. La valutazione potrebbe inoltre basarsi su valori di riferimento associati a indicatori utilizzati a livello nazionale, come il confronto tra il salario minimo netto e la soglia di povertà e il potere d'acquisto dei salari minimi.

- (29) Fatta salva la competenza degli Stati membri di fissare il salario minimo legale e di consentire variazioni e trattenute, è importante evitare che le variazioni e le trattenute siano ampiamente utilizzate, in quanto rischiano di incidere negativamente sull'adeguatezza dei salari minimi. Occorre garantire che le variazioni e le trattenute rispettino i principi di non discriminazione e proporzionalità. Le variazioni e le trattenute dovrebbero pertanto perseguire uno scopo legittimo. Esempi di tali trattenute possono essere il recupero di importi versati sovrastimati o le trattenute disposte da un'autorità giudiziaria o amministrativa. Altre trattenute, come quelle connesse alle attrezzature necessarie per svolgere un lavoro o quelle per le indennità in natura, quali l'alloggio, presentano un rischio elevato di essere sproporzionate. Inoltre, nulla nella presente direttiva dovrebbe essere interpretato in modo tale da imporre agli Stati membri l'obbligo di introdurre variazioni dei salari minimi o trattenute su di essi.
- (30) Per garantire il funzionamento dei quadri nazionali relativi ai salari minimi legali e la conformità agli stessi è necessario un sistema di applicazione efficace, che comprenda un monitoraggio affidabile, controlli e ispezioni sul campo. Per rafforzare l'efficacia delle autorità responsabili dell'applicazione è inoltre necessaria una stretta cooperazione con le parti sociali, anche per affrontare sfide cruciali come quelle connesse al subappalto abusivo, al falso lavoro autonomo, agli straordinari non registrati o ai rischi per la salute e la sicurezza legati a una maggiore intensità del lavoro. Occorre inoltre sviluppare le capacità delle autorità responsabili dell'applicazione, in particolare attraverso formazione e orientamenti. Le visite regolari e senza preavviso, i procedimenti giudiziari e amministrativi e le sanzioni in caso di violazioni sono mezzi importanti attraverso i quali dissuadere i datori di lavoro dal commettere violazioni.

- (31) L'attuazione efficace della tutela garantita dal salario minimo, introdotta da disposizioni giuridiche o fornita da contratti collettivi, è fondamentale nell'aggiudicazione e nell'esecuzione di appalti pubblici e contratti di concessione. Il mancato rispetto dei contratti collettivi che prevedono la tutela garantita dal salario minimo può effettivamente verificarsi nell'esecuzione di tali contratti o nella successiva catena di subappalto, facendo sì che i lavoratori ricevano una retribuzione inferiore al livello salariale concordato nei contratti collettivi di settore. Per evitare tali situazioni, conformemente agli articoli 30, paragrafo 3, e 42, paragrafo 1, della direttiva 2014/23/UE⁽⁸⁾, agli articoli 18, paragrafo 2, e 71, paragrafo 1, della direttiva 2014/24/UE⁽⁹⁾, e agli articoli 36, paragrafo 2, e 88, paragrafo 1, della direttiva 2014/25/UE⁽¹⁰⁾ del Parlamento europeo e del Consiglio, le amministrazioni aggiudicatrici o gli enti aggiudicatori degli appalti pubblici devono adottare misure adeguate, inclusa la possibilità di introdurre condizioni di esecuzione contrattuale, e garantire che gli operatori economici applichino ai rispettivi lavoratori i salari determinati dai contratti collettivi per il settore e l'area geografica pertinenti e rispettino i diritti dei lavoratori e dei sindacati derivanti dalle convenzioni dell'OIL n. 87 del 1948 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale e n. 98 del 1949 sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, come indicato in tali direttive, al fine di rispettare gli obblighi applicabili in materia di diritto del lavoro. Tuttavia, la presente direttiva non crea alcun obbligo supplementare in relazione a tali direttive.
- (32) Per i richiedenti il sostegno finanziario dei fondi e dei programmi dell'Unione ai sensi del regolamento (UE) 2021/1060 del Parlamento europeo e del Consiglio⁽¹¹⁾ e degli atti delegati e di esecuzione in esso previsti, le norme in materia di appalti pubblici e concessioni dovrebbero essere applicate in modo adeguato, anche per quanto riguarda il rispetto delle disposizioni dei contratti collettivi.
- (33) Un monitoraggio affidabile e una raccolta affidabile di dati sono essenziali per un'effettiva tutela garantita dai salari minimi. Ai fini della raccolta dei dati, gli Stati membri potrebbero basarsi su indagini per campione sufficientemente rappresentative, banche dati nazionali, dati armonizzati provenienti da Eurostat e altre fonti accessibili al pubblico come l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economici. Nei casi eccezionali in cui non siano disponibili dati accurati, gli Stati membri possono avvalersi di stime. I datori di lavoro, in particolare le microimprese e le altre PMI, non dovrebbero sopportare oneri amministrativi superflui per quanto riguarda l'attuazione dei requisiti relativi alla raccolta dei dati. La Commissione dovrebbe riferire ogni due anni al Parlamento europeo e al Consiglio in merito alla propria analisi dei livelli e degli sviluppi dell'adeguatezza e della copertura dei salari minimi legali, nonché della copertura della contrattazione collettiva sulla base dei dati e delle informazioni forniti dagli Stati membri.

I progressi dovrebbero inoltre essere monitorati nel quadro del processo di coordinamento delle politiche economiche e dell'occupazione a livello dell'Unione. In tale contesto il Consiglio o la Commissione possono richiedere al comitato per l'occupazione e al comitato per la protezione sociale, in conformità rispettivamente degli articoli 150 e 160 TFUE, di esaminare, nell'ambito dei rispettivi settori di competenza, lo sviluppo della copertura della contrattazione collettiva e l'adeguatezza dei salari minimi legali negli Stati membri sulla base della relazione elaborata dalla Commissione e di altri strumenti multilaterali di sorveglianza quali l'analisi comparativa. Nel corso di tale esame, i comitati devono coinvolgere le parti sociali a livello dell'Unione, comprese le parti sociali intersettoriali, conformemente rispettivamente agli articoli 150 e 160 TFUE.

⁽⁸⁾ Direttiva 2014/23/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sull'aggiudicazione dei contratti di concessione (GU L 94 del 28.3.2014, pag. 1).

⁽⁹⁾ Direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sugli appalti pubblici e che abroga la direttiva 2004/18/CE (GU L 94 del 28.3.2014, pag. 65).

⁽¹⁰⁾ Direttiva 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali e che abroga la direttiva 2004/17/CE (GU L 94 del 28.3.2014, pag. 243).

⁽¹¹⁾ Regolamento (UE) 2021/1060 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 giugno 2021, recante le disposizioni comuni applicabili al Fondo europeo di sviluppo regionale, al Fondo sociale europeo Plus, al Fondo di coesione, al Fondo per una transizione giusta, al Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura, e le regole finanziarie applicabili a tali fondi e al Fondo Asilo, migrazione e integrazione, al Fondo Sicurezza interna e allo Strumento di sostegno finanziario per la gestione delle frontiere e la politica dei visti (GU L 231 del 30.6.2021, pag. 159).

- (34) I lavoratori dovrebbero avere facile accesso a informazioni complete sui salari minimi legali e sulla tutela garantita dal salario minimo prevista da contratti collettivi universalmente applicabili per garantire la trasparenza e la prevedibilità per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro, anche per le persone con disabilità, conformemente alla direttiva (UE) 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽¹³⁾.
- (35) I lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori, compresi quelli che sono membri o rappresentanti dei sindacati, dovrebbero poter esercitare il diritto di difesa in caso di violazione dei loro diritti relativi alla tutela garantita dal salario minimo previsti dal diritto nazionale o dai contratti collettivi. Al fine di evitare che i lavoratori siano privati dei propri diritti previsti dalla legislazione nazionale o dai contratti collettivi, e fatte salve le forme specifiche di ricorso e risoluzione delle controversie previste dai contratti collettivi, compresi i sistemi di risoluzione delle controversie collettive, gli Stati membri dovrebbero adottare le misure necessarie affinché ai lavoratori siano garantiti l'accesso a una risoluzione efficace, tempestiva e imparziale delle controversie e il diritto di ricorso, nonché una protezione giudiziaria e/o amministrativa efficace da qualsiasi forma di pregiudizio, qualora decidano di esercitare il diritto di difesa. Il coinvolgimento delle parti sociali nell'ulteriore sviluppo di meccanismi imparziali di risoluzione delle controversie negli Stati membri può essere vantaggioso. I lavoratori dovrebbero essere informati in merito ai meccanismi di ricorso al fine di esercitare il loro diritto di ricorso.
- (36) La Commissione dovrebbe effettuare una valutazione che funga da base per un riesame dell'attuazione efficace della presente direttiva. Il Parlamento europeo e il Consiglio dovrebbero essere informati dell'esito di tale riesame.
- (37) Sebbene siano passi nella giusta direzione, le riforme e le misure adottate dagli Stati membri per promuovere una tutela garantita dal salario minimo adeguata per i lavoratori non sono state sempre complete e sistematiche. Inoltre, le misure adottate a livello dell'Unione per migliorare l'adeguatezza e la copertura dei salari minimi possono contribuire a migliorare ulteriormente le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione e ad attenuare le preoccupazioni circa i possibili effetti economici negativi derivanti da misure isolate degli Stati membri. Poiché gli obiettivi della presente direttiva non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri ma, a motivo della loro portata e dei loro effetti, possono essere conseguiti meglio a livello di Unione, quest'ultima può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 TUE. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.
- (38) La presente direttiva stabilisce obblighi procedurali come prescrizioni minime, lasciando così impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli. I diritti acquisiti a norma del quadro giuridico nazionale in essere dovrebbero continuare ad applicarsi, a meno che la presente direttiva non introduca disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non può né essere utilizzata per ridurre i diritti esistenti dei lavoratori, né costituire un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori nel settore disciplinato dalla presente direttiva, anche, in particolare, per quanto riguarda l'abbassamento o l'abolizione dei salari minimi.
- (39) Nell'attuare la presente direttiva gli Stati membri dovrebbero evitare di imporre inutili vincoli amministrativi, finanziari e giuridici superflui, in particolare se ostacolano la creazione e lo sviluppo di micro, piccole e medie imprese. Gli Stati membri sono pertanto incoraggiati a valutare l'impatto delle rispettive misure di recepimento sulle PMI per accertarsi che non siano colpite in modo sproporzionato, riservando particolare attenzione alle microimprese e agli oneri amministrativi, e a pubblicare i risultati di tali valutazioni. Se gli Stati membri riscontrano che le PMI sono colpite in modo sproporzionato dalle misure di recepimento, dovrebbero prendere in considerazione l'introduzione di misure a sostegno delle PMI per adeguare le loro strutture di remunerazione alle nuove prescrizioni.

⁽¹³⁾ Direttiva (UE) 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 ottobre 2016, relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici (GU L 327 del 2.12.2016, pag. 1).

- (40) I regolamenti (UE) 2021/240⁽¹³⁾ e (UE) 2021/1057⁽¹⁴⁾ del Parlamento europeo e del Consiglio sono a disposizione degli Stati membri affinché sviluppino o migliorino gli aspetti tecnici dei quadri relativi ai salari minimi, anche in materia di valutazione dell'adeguatezza, monitoraggio e raccolta dei dati e ampliamento dell'accesso, nonché per quanto riguarda l'applicazione e lo sviluppo generale delle capacità connesse all'attuazione di tali quadri. Conformemente al regolamento (UE) 2021/1057, gli Stati membri devono assegnare un importo adeguato allo sviluppo delle capacità delle parti sociali,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Oggetto e ambito di applicazione

1. Al fine di migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione, in particolare l'adeguatezza dei salari minimi per i lavoratori al fine di contribuire alla convergenza sociale verso l'alto e alla riduzione delle disuguaglianze retributive, la presente direttiva istituisce un quadro per:

- a) l'adeguatezza dei salari minimi legali al fine di conseguire condizioni di vita e di lavoro dignitose;
- b) la promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari;
- c) il miglioramento dell'accesso effettivo dei lavoratori al diritto alla tutela garantita dal salario minimo ove previsto dal diritto nazionale e/o da contratti collettivi.

2. La presente direttiva fa salvo il pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali, nonché il loro diritto a negoziare e concludere contratti collettivi.

3. Conformemente all'articolo 153, paragrafo 5, TFUE, la presente direttiva fa salva la competenza degli Stati membri di fissare il livello dei salari minimi, nonché la scelta degli Stati membri di fissare salari minimi legali, di promuovere l'accesso alla tutela garantita dal salario minimo prevista nei contratti collettivi o entrambi.

4. L'applicazione della presente direttiva è pienamente conforme al diritto di contrattazione collettiva. Nessuna disposizione della presente direttiva può essere interpretata in modo tale da imporre a qualsiasi Stato membro:

- a) l'obbligo di introdurre un salario minimo legale, laddove la formazione dei salari sia garantita esclusivamente mediante contratti collettivi, o
- b) l'obbligo di dichiarare un contratto collettivo universalmente applicabile.

5. Gli atti con cui uno Stato membro attua le misure relative ai salari minimi dei marittimi stabilite periodicamente dalla commissione paritaria marittima o da un altro organismo autorizzato dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro non sono soggetti al capo II della presente direttiva. Tali atti lasciano impregiudicato il diritto di contrattazione collettiva e la possibilità di adottare livelli salariali minimi più elevati.

⁽¹³⁾ Regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 febbraio 2021, che istituisce uno strumento di sostegno tecnico (GUL 57 del 18.2.2021, pag. 1).

⁽¹⁴⁾ Regolamento (UE) 2021/1057 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 giugno 2021, che istituisce il Fondo sociale europeo Plus (FSE+) e che abroga il regolamento (UE) n. 1296/2013 (GUL 231 del 30.6.2021, pag. 21).

*Articolo 2***Ambito di applicazione**

La presente direttiva si applica ai lavoratori dell'Unione che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia.

*Articolo 3***Definizioni**

Ai fini della presente direttiva si applicano le definizioni seguenti:

- 1) «salario minimo»: la retribuzione minima stabilita per legge o da contratti collettivi che un datore di lavoro, anche nel settore pubblico, è tenuto a pagare ai lavoratori per il lavoro svolto durante un dato periodo;
- 2) «salario minimo legale»: un salario minimo stabilito dalla legge o da altre disposizioni giuridiche vincolanti, ad esclusione dei salari minimi determinati da contratti collettivi che sono stati dichiarati universalmente applicabili senza alcun margine discrezionale quanto al contenuto delle disposizioni applicabili da parte dell'autorità dichiarante;
- 3) «contrattazione collettiva»: l'insieme delle negoziazioni che avvengono conformemente al diritto e alle prassi nazionali di ciascuno Stato membro tra un datore di lavoro, un gruppo di datori di lavoro o una o più organizzazioni di datori di lavoro, da un lato, e uno o più sindacati, dall'altro, per determinare le condizioni di lavoro e di impiego;
- 4) «contratto collettivo»: un accordo scritto relativo alle disposizioni in materia di condizioni di lavoro e di occupazione concluso dalle parti sociali aventi la capacità di negoziare per conto rispettivamente dei lavoratori e dei datori di lavoro, conformemente al diritto e alla prassi nazionale, compresi gli accordi collettivi che sono stati dichiarati universalmente applicabili;
- 5) «copertura della contrattazione collettiva»: la percentuale di lavoratori a livello nazionale cui si applica un contratto collettivo, calcolata come rapporto tra il numero di lavoratori coperti da contratti collettivi e il numero di lavoratori le cui condizioni di lavoro possono essere disciplinate da contratti collettivi conformemente al diritto e alle prassi nazionali.

*Articolo 4***Promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari**

1. Al fine di aumentare la copertura della contrattazione collettiva e facilitare l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, gli Stati membri, con la partecipazione delle parti sociali e conformemente al diritto e alle prassi nazionali:

- a) promuovono lo sviluppo e il rafforzamento della capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, in particolare a livello settoriale o intersettoriale;
- b) incoraggiano negoziazioni costruttive, significative e informate sui salari tra le parti sociali, su un piano di parità, in cui entrambe le parti abbiano accesso a informazioni adeguate per svolgere le loro funzioni in materia di contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari;
- c) adottano, se del caso, misure volte a tutelare l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari e a proteggere i lavoratori e i rappresentanti sindacali da atti che li discriminino nel loro impiego per il fatto di partecipare o di voler partecipare alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari;
- d) al fine di promuovere la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, adottano misure, se del caso, per proteggere i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro che partecipano o intendono partecipare alla contrattazione collettiva da qualsiasi atto di interferenza reciproca o di interferenza da parte di agenti o membri della controparte nella loro istituzione, nel loro funzionamento o nella loro amministrazione.

2. Inoltre, ogni Stato membro, qualora il tasso di copertura della contrattazione collettiva sia inferiore a una soglia dell'80 %, prevede un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva, per legge a seguito della consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime. Tale Stato membro definisce altresì un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva. Lo Stato membro definisce tale piano d'azione previa consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime o, a seguito di una richiesta congiunta delle parti sociali, come da esse concordato. Il piano d'azione stabilisce un calendario chiaro e misure concrete per aumentare progressivamente il tasso di copertura della contrattazione collettiva, nel pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali. Lo Stato membro riesamina il suo piano d'azione periodicamente, e lo aggiorna se necessario. Qualora lo Stato membro aggiorni il suo piano d'azione, ciò avviene previa consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime o, a seguito di una richiesta congiunta delle parti sociali, come da esse concordato. In ogni caso, tale piano d'azione è sottoposto a riesame almeno ogni cinque anni. Il piano d'azione e gli eventuali aggiornamenti sono resi pubblici e notificati alla Commissione.

CAPO II

SALARI MINIMI LEGALI

Articolo 5

Procedura per la determinazione di salari minimi legali adeguati

1. Gli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali istituiscono le necessarie procedure per la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali. Tale determinazione e aggiornamento sono basati su criteri stabiliti per contribuire alla loro adeguatezza, al fine di conseguire un tenore di vita dignitoso, ridurre la povertà lavorativa, promuovere la coesione sociale e una convergenza sociale verso l'alto e ridurre il divario retributivo di genere. Gli Stati membri definiscono tali criteri conformemente alle rispettive prassi nazionali, nel pertinente diritto nazionale, nelle decisioni degli organi competenti o in accordi tripartiti. I criteri sono definiti in modo chiaro. Gli Stati membri possono decidere il peso relativo di tali criteri, compresi gli elementi di cui al paragrafo 2, tenendo conto delle rispettive condizioni socioeconomiche nazionali.

2. I criteri nazionali di cui al paragrafo 1 comprendono almeno gli elementi seguenti:

- a) il potere d'acquisto dei salari minimi legali, tenuto conto del costo della vita;
- b) il livello generale dei salari e la loro distribuzione;
- c) il tasso di crescita dei salari;
- d) i livelli e l'andamento nazionali a lungo termine della produttività.

3. Fatti salvi gli obblighi stabiliti al presente articolo, gli Stati membri possono inoltre ricorrere a un meccanismo automatico di adeguamento dell'indicizzazione dei salari minimi legali, basato su criteri appropriati e conformemente al diritto e alle prassi nazionali, a condizione che l'applicazione di tale meccanismo non comporti una diminuzione del salario minimo legale.

4. Gli Stati membri utilizzano valori di riferimento indicativi per orientare la loro valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi legali. A tal fine, possono utilizzare valori di riferimento indicativi comunemente utilizzati a livello internazionale, quali il 60 % del salario lordo mediano e il 50 % del salario lordo medio, e/o valori di riferimento indicativi utilizzati a livello nazionale.

5. Gli Stati membri garantiscono che i salari minimi legali siano aggiornati periodicamente e tempestivamente le almeno ogni due anni o, per gli Stati membri che ricorrono a un meccanismo di indicizzazione automatica di cui al paragrafo 3, almeno ogni quattro anni.

6. Ogni Stato membro designa o istituisce uno o più organi consultivi per fornire consulenza alle autorità competenti sulle questioni relative ai salari minimi legali e consente il funzionamento operativo di tali organi.

*Articolo 6***Variazioni e trattenute**

1. Qualora autorizzino salari minimi legali diversi per specifici gruppi di lavoratori o consentano trattenute che riducono la retribuzione versata portandola a un livello inferiore a quello del salario minimo legale pertinente, gli Stati membri provvedono affinché tali variazioni e trattenute rispettino i principi di non discriminazione e di proporzionalità, il quale comprende il perseguimento di un obiettivo legittimo.
2. Nulla nella presente direttiva deve essere interpretato in modo tale da imporre agli Stati membri l'obbligo di introdurre variazioni dei salari minimi legali o trattenute sugli stessi.

*Articolo 7***Coinvolgimento delle parti sociali nella determinazione e nell'aggiornamento dei salari minimi legali**

Gli Stati membri adottano le misure necessarie a coinvolgere le parti sociali nella determinazione e nell'aggiornamento dei salari minimi legali in maniera tempestiva ed efficace che ne preveda la partecipazione volontaria alle discussioni e durante l'intero processo decisionale, anche attraverso la partecipazione negli organi consultivi di cui all'articolo 5, paragrafo 6, e in particolare per quanto riguarda:

- a) la selezione e l'applicazione dei criteri per la determinazione del livello del salario minimo legale e la definizione di una formula di indicizzazione automatica e, ove tale formula esista, la sua modifica, di cui all'articolo 5, paragrafi 1, 2 e 3;
- b) la selezione e l'applicazione dei valori di riferimento indicativi di cui all'articolo 5, paragrafo 4, per la valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi legali;
- c) gli aggiornamenti dei salari minimi legali di cui all'articolo 5, paragrafo 5;
- d) la determinazione delle variazioni e delle trattenute relative ai salari minimi legali di cui all'articolo 6;
- e) le decisioni concernenti sia la raccolta di dati che la realizzazione di studi e analisi per informare le autorità e altre parti interessate coinvolte nella determinazione dei salari minimi.

*Articolo 8***Accesso effettivo dei lavoratori ai salari minimi legali**

Gli Stati membri, con la partecipazione delle parti sociali, adottano le seguenti misure per migliorare l'accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo legale, ove opportuno, se del caso anche rafforzandone l'applicazione:

- a) prevedono controlli e ispezioni sul campo efficaci, proporzionati e non discriminatori effettuati dagli ispettorati del lavoro o dagli organismi responsabili dell'applicazione dei salari minimi legali;
- b) sviluppano la capacità delle autorità responsabili dell'applicazione, in particolare attraverso formazione e orientamenti, affinché individuino e perseguano in maniera proattiva i datori di lavoro non conformi.

CAPO III

DISPOSIZIONI ORIZZONTALI

Articolo 9

Appalti pubblici

Conformemente alle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE, gli Stati membri adottano misure adeguate a garantire che gli operatori economici e i loro subappaltatori, nell'aggiudicazione ed esecuzione di appalti pubblici o contratti di concessione, si conformino agli obblighi applicabili concernenti i salari, il diritto di organizzazione e la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, nel settore del diritto sociale e del lavoro, stabiliti dal diritto dell'Unione, dal diritto nazionale, dai contratti collettivi o dalle disposizioni internazionali di diritto sociale e del lavoro, comprese le convenzioni dell'OIL n. 87 del 1948 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale e n. 98 del 1949 sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva.

Articolo 10

Monitoraggio e raccolta dei dati

1. Gli Stati membri adottano misure adeguate a garantire l'esistenza di strumenti efficaci di raccolta dei dati per monitorare la tutela garantita dal salario minimo.
2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione i dati e le informazioni seguenti ogni due anni, prima del 1° ottobre dell'anno di riferimento:
 - a) il tasso e lo sviluppo della copertura della contrattazione collettiva;
 - b) per i salari minimi legali:
 - i) il livello del salario minimo legale e la percentuale di lavoratori coperti da tale salario minimo legale;
 - ii) una descrizione delle variazioni e delle trattenute esistenti e dei motivi della loro introduzione, nonché la percentuale di lavoratori interessati da tali variazioni, nella misura in cui i dati siano disponibili;
 - c) per la tutela garantita dal salario minimo prevista esclusivamente dai contratti collettivi:
 - i) le retribuzioni più basse previste dai contratti collettivi che coprono i lavoratori a basso salario o una loro stima, se le autorità nazionali competenti non dispongono di dati accurati, e la percentuale di lavoratori da esse coperta o una loro stima, se le autorità nazionali competenti non dispongono di dati accurati;
 - ii) il livello dei salari versati ai lavoratori non coperti dai contratti collettivi e il suo rapporto con il livello dei salari versati ai lavoratori coperti dai contratti collettivi.

Gli Stati membri che sono soggetti agli obblighi di comunicazione di cui al primo comma, lettera c), hanno l'obbligo di comunicare i dati di cui al punto i) almeno per quanto riguarda i contratti collettivi settoriali, territoriali e altri contratti collettivi che coinvolgono più datori di lavoro, compresi i contratti collettivi che sono stati dichiarati di applicazione generale.

Gli Stati membri forniscono le statistiche e le informazioni di cui al presente paragrafo disaggregate per genere, fascia di età, disabilità, dimensioni dell'impresa e settore, nella misura in cui tali dati siano disponibili.

La prima relazione riguarda il 2021, 2022 e 2023 ed è trasmessa entro il 1° ottobre 2025. Gli Stati membri possono omettere le statistiche e le informazioni non disponibili prima del 15 novembre 2024.

3. La Commissione analizza i dati e le informazioni trasmessi dagli Stati membri nelle relazioni di cui al paragrafo 2 del presente articolo e nei piani d'azione di cui all'articolo 4, paragrafo 2. Essa riferisce a tale riguardo ogni due anni al Parlamento europeo e al Consiglio e pubblica contemporaneamente i dati e le informazioni trasmessi dagli Stati membri.

*Articolo 11***Informazioni sulla tutela garantita dal salario minimo**

Gli Stati membri provvedono affinché le informazioni relative ai salari minimi legali e alla tutela garantita dal salario minimo prevista da contratti collettivi universalmente applicabili, comprese le informazioni sui meccanismi di ricorso, siano accessibili al pubblico, ove necessario nella lingua più pertinente, come stabilito dallo Stato membro, in modo completo e facilmente accessibile, anche per le persone con disabilità.

*Articolo 12***Diritto di ricorso e protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli**

1. Gli Stati membri provvedono affinché, fatte salve le forme specifiche di ricorso e risoluzione delle controversie previste, ove applicabile, dai contratti collettivi, i lavoratori, compresi quelli il cui rapporto di lavoro è terminato, abbiano accesso a una risoluzione efficace, tempestiva e imparziale delle controversie e sia loro garantito il diritto di ricorso in caso di violazione del diritto relativo ai salari minimi legali o alla tutela garantita dal salario minimo, laddove tali diritti siano previsti dal diritto nazionale o dai contratti collettivi.
2. Gli Stati membri adottano le misure necessarie a proteggere i lavoratori e i loro rappresentanti, compresi quelli che sono membri o rappresentanti dei sindacati, da qualsiasi trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro o da qualsiasi conseguenza sfavorevole derivante da un reclamo rivolto al datore di lavoro o da una procedura promossa al fine di ottenere il rispetto in caso di violazione dei diritti relativi alla tutela garantita dal salario minimo, laddove tali diritti siano previsti dal diritto nazionale o dai contratti collettivi.

*Articolo 13***Sanzioni**

Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione dei diritti e degli obblighi rientranti nell'ambito di applicazione della presente direttiva, nella misura in cui tali diritti e obblighi siano previsti dal diritto nazionale o dai contratti collettivi. Negli Stati membri senza salari minimi legali, tali norme possono contenere o limitarsi a un riferimento alla compensazione e/o alle penalità contrattuali previste, se del caso, dalle norme sull'applicazione dei contratti collettivi. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

CAPO IV

DISPOSIZIONI FINALI*Articolo 14***Diffusione delle informazioni**

Gli Stati membri provvedono affinché le misure nazionali che recepiscono la presente direttiva, unitamente alle pertinenti disposizioni già in vigore in relazione all'oggetto stabilito all'articolo 1, siano portate a conoscenza dei lavoratori e dei datori di lavoro, comprese le PMI.

*Articolo 15***Valutazione e riesame**

Entro il 15 novembre 2029, la Commissione, previa consultazione degli Stati membri e delle parti sociali a livello dell'Unione, effettua una valutazione della presente direttiva. Successivamente la Commissione presenta al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione in cui è esaminata l'attuazione della presente direttiva e propone, ove opportuno, modifiche legislative.

*Articolo 16***Non regresso e disposizioni più favorevoli**

1. La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione già offerto ai lavoratori negli Stati membri, in particolare per quanto riguarda la riduzione o l'abolizione dei salari minimi.
2. La presente direttiva lascia impregiudicata la prerogativa di uno Stato membro di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi che siano più favorevoli ai lavoratori. Essa non deve essere interpretata in modo da impedire a uno Stato membro di aumentare i salari minimi legali.
3. La presente direttiva lascia impregiudicato ogni diritto conferito ai lavoratori da altri atti giuridici dell'Unione.

*Articolo 17***Recepimento e attuazione**

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 15 novembre 2024. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono stabilite dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni principali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.
3. Gli Stati membri adottano, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, le misure adeguate per garantire un efficace coinvolgimento delle parti sociali ai fini dell'attuazione della presente direttiva. A tal fine, possono affidare alle parti sociali tale attuazione, in tutto o in parte, compresa l'elaborazione di un piano d'azione a norma dell'articolo 4, paragrafo 2, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente. Nel farlo, gli Stati membri adottano tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di assicurare il rispetto degli obblighi stabiliti dalla presente direttiva.
4. La comunicazione di cui al paragrafo 2 comprende una descrizione del coinvolgimento delle parti sociali nell'attuazione della presente direttiva.

*Articolo 18***Entrata in vigore**

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

*Articolo 19***Destinatari**

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Strasburgo, il 19 ottobre 2022

Per il Parlamento europeo
La presidente
R. METSOLA

Per il Consiglio
Il presidente
M. BEK



CIRCOLARE N. 3/2018

Agli Ispettorati interregionali e territoriali

LORO SEDI

e p.c.

All'INPS

Direzione centrale entrate e recupero crediti

All'INAIL

Direzione centrale rapporto assicurativo

Oggetto: mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale – attività di vigilanza.

Sono pervenute a questo Ufficio delle segnalazioni che evidenziano alcune problematiche legate alla mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, circostanza che, pur in presenza di un principio di “libertà sindacale”, non è indifferente per il nostro ordinamento.

Va ricordato anzitutto che tali aspetti sono stati già in parte affrontati dal Ministero del lavoro, con nota prot. n. 10599 del 24 maggio 2016, con la quale si era dato impulso ad una attività di vigilanza nel settore dei Servizi di Field Marketing.

Con la presente, **nel ribadire la necessità di avviare ulteriori accertamenti nel citato settore**, come già a suo tempo richiesto dalla ANASFIM (Associazione Nazionale delle Aziende di Servizi al Field Marketing), si ritiene utile estendere tali tipologie di verifiche in ogni altro ambito nel quale la mancata applicazione dei c.d. contratti *leader* possa determinare con maggiore frequenza problematiche di *dumping*.

Ciò premesso va dunque ricordato che **l'ordinamento riserva l'applicazione di determinate discipline subordinatamente alla sottoscrizione o applicazione di contratti collettivi dotati del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi**. In particolare si evidenzia quanto segue:

- ai sensi dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011 in materia **contratti di prossimità**; eventuali contratti sottoscritti da soggetti non “abilitati” non possono evidentemente produrre effetti derogatori, come prevede il

*Ispettorato Nazionale del Lavoro
Via Fornovo, 8
00192 Roma
Tel. 06/46837270*

Legislatore, *“alle disposizioni di legge (...) ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro”*. Ne consegue che il personale ispettivo, in sede di accertamento, dovrà considerare come del tutto inefficaci detti contratti, adottando i conseguenti provvedimenti (recuperi contributivi, diffide accertative ecc.);

- l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è indispensabile per il godimento di **“benefici normativi e contributivi”**, così come stabilito dall'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006;

- il contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale rappresenta il parametro ai fini del **calcolo della contribuzione dovuta**, indipendentemente dal CCNL applicato ai fini retributivi, secondo quanto prevede l'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989 unitamente all'art. 2, comma 25, della L. n. 549/1995.

Fermo restando quanto sopra, si ritiene utile in questa sede arricchire le considerazioni espresse con un ulteriore elemento di particolare rilievo. Trattasi della facoltà, **rimessa esclusivamente alla contrattazione collettiva in questione**, di *“integrare”* la disciplina normativa di numerosi istituti.

A tal proposito si ricorda anzitutto che l'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 – recante, tra l'altro, la *“disciplina organica dei contratti di lavoro (...)”* – stabilisce che *“salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”*.

Pertanto ogniqualvolta, all'interno del medesimo Decreto, si rimette alla *“contrattazione collettiva”* il compito di integrare la disciplina delle tipologie contrattuali, gli interventi di contratti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi **non hanno alcuna efficacia**.

Ciò può avvenire, **a titolo meramente esemplificativo**, in relazione al **contratto di lavoro intermittente**, al **contratto a tempo determinato** o a quello di **apprendistato**. Ne consegue che, laddove il datore di lavoro abbia applicato una disciplina dettata da un contratto collettivo che non è quello stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, gli effetti derogatori o di integrazione della disciplina normativa non possono trovare applicazione. Ciò potrà comportare la mancata applicazione degli istituti di flessibilità previsti dal D.Lgs. n. 81/2015 e, **a seconda delle ipotesi**, anche la *“trasformazione”* del rapporto di lavoro in quella che, ai sensi dello stesso Decreto, costituisce *“la forma comune di rapporto di lavoro”*, ossia il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Tutto ciò premesso, si invitano codesti Uffici ad attivare specifiche azioni di vigilanza rappresentando a questa Direzione gli esiti degli interventi che, in considerazione del numero dei lavoratori coinvolti, è possibile considerare particolarmente significativi.

IL CAPO DELL'ISPettorATO

Paolo Pennesi

Ispettorato Nazionale del Lavoro
Via Fornovo, 8
00192 Roma
Tel. 06/46837270

Firmato digitalmente da PENNESI
PAOLO
C=IT
O=ISPettorATO NAZIONALE DEL
LAVORO/97900660586



Direzione generale

Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro
LORO SEDI

Al Comando Carabinieri per la Tutela del
Lavoro

All'INPS
Direzione centrale entrate e recupero crediti

All'INAIL
Direzione centrale rapporto assicurativo

e p.c.

Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle
relazioni industriali

Comando Generale della Guardia di Finanza
comando.generale@pec.gdf.it

Alla Provincia Autonoma di Bolzano

Alla Provincia Autonoma di Trento

All'Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva.

A seguito di alcune richieste di chiarimento e facendo seguito a quanto già illustrato con circ. n. 3/2018 di questo Ispettorato, si ritiene opportuno fornire alcune precisazioni in ordine alla corretta applicazione, in sede di vigilanza, della disposizione di cui all'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006.

Tale disposizione stabilisce che *"a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*.

In particolare si segnala, fra le condizioni che subordinano il godimento dei benefici, quella del *"rispetto degli accordi e contratti collettivi (...)".*

A tale riguardo e al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, il personale ispettivo dovrà svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle *"organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*.

In altri termini, atteso che la disposizione in parola chiede il *"rispetto"* degli *"accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*, si ritiene che anche il datore di lavoro che si obblighi a corrispondere ai lavoratori dei trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da tali contratti, possa legittimamente fruire dei benefici normativi e contributivi indicati dall'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006; ciò, pertanto, a prescindere di quale sia il contratto collettivo "applicato" o, addirittura, a prescindere da una formale indicazione, abitualmente inserita nelle lettere di assunzione, circa la "applicazione" di uno specifico contratto collettivo.

Si ricorda che la valutazione di equivalenza di cui sopra non potrà tenere conto di quei trattamenti previsti in favore del lavoratore che siano sottoposti, in tutto o in parte, a regimi di esenzione contributiva e/o fiscale (come ad es. avviene per il c.d. welfare aziendale).

Resta fermo che lo scostamento dal contenuto degli accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale determinerà la perdita di eventuali benefici normativi e contributivi fruiti.

IL DIRETTORE DELL'ISPettorATO
Leonardo Alestra
Firmato digitalmente da
LEONARDO ALESTRA
CN = ALESTRA LEONARDO
O = Ispettorato Nazionale del Lavoro
C = IT



Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

All' INPS
Direzione centrale entrate e recupero crediti

All' INAIL
Direzione centrale rapporto assicurativo

e per conoscenza:

Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali

Comando generale della Guardia di Finanza

Provincia Autonoma di Bolzano

Provincia Autonoma di Trento

Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: circolare n. 7/2019 – art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva – precisazioni.

Con riferimento alla circolare in oggetto, a seguito dei numerosi quesiti pervenuti riferiti al contenuto delle indicazioni in essa riportate, si ritiene utile fornire, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, alcuni chiarimenti per garantirne una puntuale lettura e l'uniforme applicazione.

È a tal fine anzitutto il caso di evidenziare come la citata circolare **si limiti a chiarire la portata dell'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006** che, ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi da parte del datore di lavoro, richiede *“il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

L'utilizzo del termine *“rispetto”*, come del resto già evidenziato nella circolare, è da intendersi nel senso che, ai soli fini previsti dalla disposizione (vale a dire la fruizione di *“benefici normativi e contributivi”*), **rileva il riscontro della osservanza da parte del datore di lavoro dei contenuti, normativi e retributivi, dei contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**

Ne consegue che non si potrà dar luogo alla revoca dei benefici fruiti nei confronti del datore di lavoro che riconosca ai lavoratori un trattamento normativo e retributivo identico, se non migliore, rispetto a quello previsto dal contratto stipulato dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative.

Tale interpretazione riguarda esclusivamente l'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 e **non si presta ad una applicazione estensiva che porti a riconoscere anche ai contratti sottoscritti da OO.SS. prive del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi le prerogative che il Legislatore ha inteso riservare esclusivamente ad una platea circoscritta di contratti** e che, se esercitate da soggetti cui non spettano, risultano evidentemente **inefficaci sul piano giuridico**.

Ci si riferisce, ad esempio, alle norme che regolamentano la possibilità per le OO.SS. comparativamente più rappresentative di:

- disciplinare, anche in termini derogatori, molteplici aspetti delle tipologie contrattuali di cui al D.Lgs. n. 81/2015, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 51 dello stesso decreto;
- integrare o derogare alla disciplina del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di tempi di lavoro;
- sottoscrivere i c.d. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011);
- costituire enti bilaterali – accezione nella quale rientrano anche le Casse edili – che possano svolgere le funzioni assegnate dall'art. 2, comma 1 lett. h), del D.Lgs. n. 276/2003.

Si coglie altresì l'occasione per ricordare che **nulla è cambiato in ordine a quanto già chiarito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in ordine agli obblighi di applicazione del contratto collettivo dell'edilizia per le imprese operanti nel settore ed ai connessi obblighi di iscrizione alla Cassa edile** (v. ad es. ML interpellò n. 56/2008, interpellò n. 18/2012, nota prot. n. 10565 del 1° luglio 2015), nei confronti della quale l'assenza dei versamenti comporta peraltro una situazione di irregolarità contributiva che impedisce il rilascio del DURC e, conseguentemente, il godimento dei benefici "*normativi e contributivi*" secondo quanto stabilito dal medesimo art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006.

Giova infine rammentare che il "*rispetto*" dei contratti collettivi di cui alla disposizione in oggetto attiene non soltanto alla parte economica ma anche alla **parte c.d. normativa del contratto**, ossia a quelle clausole destinate a regolare i rapporti individuali (v. ad es. Cass. sent. n. 530 del 15 gennaio 2003) e che possono, a titolo meramente esemplificativo, riguardare la durata del periodo di prova, l'orario di lavoro, la disciplina del lavoro supplementare e straordinario, festivo, notturno, i trattamenti di malattia, il preavviso ecc.

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza, si fa peraltro riserva di fornire al personale ispettivo un prospetto delle clausole normative normalmente presenti nell'ambito del CCNL di cui, unitamente alla parte c.d. economica, andrà verificato il rispetto al fine di poter godere legittimamente di benefici "*normativi e contributivi*".

IL DIRETTORE DELL'ISPettorATO

Leonardo ALESTRA

Firmato digitalmente da
LEONARDO ALESTRA

CN = ALESTRA LEONARDO
O = Ispettorato Nazionale del Lavoro
C = IT



Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro

INPS

Direzione centrale entrate

INAIL

Direzione centrale rapporto assicurativo

e, per conoscenza:

Provincia Autonoma di Bolzano

Provincia Autonoma di Trento

Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva – rispetto parte normativa del contratto – indicazioni operative.

Con la circolare n. 7 del 7 giugno 2019 sono state fornite precisazioni in ordine alla corretta applicazione, in sede di vigilanza, della disposizione di cui all'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006, chiarendo in particolare che il personale ispettivo *“al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, dovrà svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non solo un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

Con la successiva circolare n. 9/2019 è stato altresì esplicitato che il *“rispetto”* degli accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è da intendersi nel senso che *“ai soli fini previsti dalla disposizione (vale a dire la fruizione di “benefici normativi e contributivi”), rileva il riscontro della osservanza da parte del datore di lavoro dei contenuti, normativi e retributivi, dei contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

In relazione ai contenuti *“normativi”* del contratto collettivo, si era posta riserva di elaborare un primo prospetto, ad uso del personale ispettivo, esemplificativo delle clausole normative presenti nei CCNL sulle quali orientare la comparazione, muovendo dal presupposto che – come ormai ampiamente noto e come da costante orientamento giurisprudenziale – il grado di rappresentatività delle OO.SS. viene individuato attraverso la valutazione complessiva dei seguenti elementi: consistenza numerica degli associati delle singole OO.SS.; ampiezza e diffusione delle strutture organizzative; partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti nazionali collettivi di lavoro; partecipazione alla trattazione delle controversie di lavoro, individuali, plurime e collettive.

Tale ricognizione è effettuata periodicamente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sulla base di quanto rappresentato dalle medesime OO.SS. e partecipata al personale ispettivo.

Tanto premesso, si ritiene opportuno fornire alcuni chiarimenti, condivisi con l'Ufficio legislativo del Ministero, in ordine agli indici di valutazione di "equivalenza" della disciplina normativa dei contratti collettivi.

a. Materie riservate ai contratti "leader"

La disciplina di alcuni istituti è riservata dal legislatore in via esclusiva ai contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In forza della disposizione contenuta nell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, ad esempio, l'integrazione della disciplina delle principali tipologie contrattuali o la deroga ad alcune previsioni legali è rimessa ai contratti c.d. "leader". Ci si riferisce, tra l'altro, alle disposizioni concernenti le collaborazioni (art. 2), le "ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore" (art. 3), le ipotesi di ricorso al lavoro intermittente (art. 13), i limiti di durata e i limiti quantitativi del contratto a tempo determinato (artt. 19 e 23), l'individuazione delle attività stagionali (art. 21), la disciplina del contratto di apprendistato (art. 42 e ss.) ecc.

Tale riserva opera anche per le disposizioni in materia di orario di lavoro, contenute nel d.lgs. n. 66/2003, atteso che l'art. 1, comma 2 lett. m) individua i contratti collettivi di lavoro come i "contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative".

Ne discende che, similmente a quanto accade per il d.lgs. n. 81/2015, le discipline derogatorie previste dal d.lgs. n. 66/2003, ivi comprese quelle di cui all'art. 17, comma 1, possono essere introdotte esclusivamente dai contratti c.d. "leader".

Sul punto va tuttavia specificato che nulla vieta ai contratti collettivi, pur sottoscritti da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, di introdurre disposizioni di miglior favore per il lavoratore in relazione ad alcuni istituti sui quali è dunque possibile svolgere una comparazione.

Sono da intendersi come tali, ad esempio, alcuni aspetti della disciplina del lavoro straordinario, festivo e supplementare o del part-time, come meglio specificato in seguito.

b. Materie non riservate e rispetto della parte normativa

Ciò posto, occorre ribadire che il giudizio di equivalenza muove dal presupposto secondo cui vanno comparati i "trattamenti" previsti da un CCNL c.d. "leader" e i "trattamenti" garantiti da un datore di lavoro che applica un contratto collettivo non sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative, ovvero che non applica alcun contratto collettivo e che, pertanto, non può avvantaggiarsi delle discipline integrative o derogatorie indicate nel precedente paragrafo.

Da tale assunto scaturisce la necessità di basare detta valutazione **in relazione ad istituti che possono essere legittimamente disciplinati da qualsiasi contratto collettivo a prescindere da una valutazione sulla rappresentatività dei sottoscrittori e non, ad esempio, su istituti come l'apprendistato o gli altri sopra indicati, la cui disciplina è rimessa esclusivamente ai contratti c.d. "leader"**.

Stante quanto sin qui considerato, si ritiene di fornire una prima sintetica elencazione – **suscettibile di successive integrazioni** – di istituti sui quali effettuare una verifica di equivalenza dei "trattamenti normativi":

- la disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time, ponendo attenzione, per entrambi gli istituti, al limite massimo percentuale dell'aumento della durata della prestazione che il datore di lavoro può richiedere (ad un minor numero di ore corrisponde una maggior tutela del lavoratore);

- la disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi. Atteso peraltro che il legislatore riserva solo ai contratti “leader” la possibilità di introdurre deroghe *in peius* in materia, va al riguardo precisato che, qualora il CCNL “leader” abbia individuato un numero di ore annuali superiore alle 250 previste dall’art. 5 del d.lgs. n. 66/2003, non altrettanto potrà fare il CCNL sottoscritto da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività;
- la disciplina compensativa delle ex attività soppresse, che normalmente avviene attraverso il riconoscimento di permessi individuali;
- durata del periodo di prova;
- durata del periodo di preavviso;
- durata del periodo di comporta in caso di malattia e infortunio;
- malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di un’eventuale integrazione delle relative indennità;
- maternità ed eventuale riconoscimento di un’integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa;
- monte ore di permessi retribuiti.

c. Parte economica

L’analisi del trattamento economico del contratto sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative costituisce, naturalmente, il principale aspetto sul quale incentrare la valutazione di equivalenza tra i contratti collettivi.

Al fine di verificare la sussistenza di scostamenti rispetto al trattamento retributivo previsto dal CCNL “leader”, appare utile fare riferimento alla c.d. retribuzione globale annua da intendersi **quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione** e da quelli variabili, solo laddove gli elementi variabili siano considerati come parte del trattamento economico complessivo definito dal contratto collettivo nazionale di categoria. Dalla comparazione andrà invece esclusa la retribuzione accessoria e variabile non inclusa nel T.E.C, della quale andrà soltanto verificata l’esistenza.

Va tuttavia evidenziato che non sempre il confronto della retribuzione globale risulta semplice nella valutazione di maggiore convenienza del CCNL, dovendosi altresì considerare, a titolo meramente esemplificativo, che:

- i livelli retributivi dei CCNL potrebbero non essere allineati;
- a parità di livelli retributivi, le mansioni potrebbero essere distribuite in maniera diversa (ad esempio raggruppando mansioni corrispondenti a più livelli retributivi, in un unico livello inferiore);
- la diversità del numero delle mensilità può comportare conseguenze negative sull’erogazione di somme dovute a diverso titolo che vengono determinate sulla base della retribuzione media globale giornaliera (es. indennità di maternità, indennità di malattia ed infortunio, indennità di preavviso);
- la disciplina degli scatti di anzianità potrà essere differente quanto al numero massimo, alla loro periodicità ed al loro ammontare in funzione, ancora una volta, dei livelli retributivi.

d. Istruttoria e motivazione

L’istruttoria da parte del personale ispettivo dovrà, di norma, essere condotta sia sugli aspetti retributivi che su quelli normativi del contratto. Anche alla luce della giurisprudenza in materia, è infatti quanto mai necessario effettuare una valutazione complessiva delle minori tutele assicurate ai lavoratori.

L’analisi sugli aspetti normativi del contratto collettivo potrà peraltro essere pretermessa allorquando siano riscontrati scostamenti nel trattamento retributivo applicato ai lavoratori, elemento di per sé sufficiente a revocare i benefici normativi e contributivi ai sensi dell’art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006.

Qualora invece sia stata verificata una equivalenza dei trattamenti economici, il disconoscimento di eventuali benefici normativi e contributivi potrà avvenire allorquando dalla comparazione degli istituti indicati al precedente paragrafo b. – che costituiscono un primo idoneo indice di equivalenza “normativo” – si ricavi evidenza di uno scostamento di almeno due di essi.

Va in ogni caso considerato che la motivazione del verbale di accertamento deve dare conto, in primo luogo, della maggiore rappresentatività comparativa del CCNL preso a riferimento e quindi, in maniera puntuale e analitica, degli elementi di scostamento rilevati rispetto al trattamento retributivo e normativo del CCNL più rappresentativo.

DP

IL DIRETTORE DELL'ISPettorATO
Leonardo ALESTRA

Firmato digitalmente da
LEONARDO ALESTRA

CN = ALESTRA LEONARDO
O = Ispettorato Nazionale del Lavoro
C = IT



Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro

INPS

Direzione centrale entrate

INAIL

Direzione centrale rapporto assicurativo

e, per conoscenza:

Provincia Autonoma di Bolzano

Provincia Autonoma di Trento

Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva – rispetto parte normativa del contratto – indicazioni operative.

Con la circolare n. 7 del 7 giugno 2019 sono state fornite precisazioni in ordine alla corretta applicazione, in sede di vigilanza, della disposizione di cui all'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006, chiarendo in particolare che il personale ispettivo *"al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, dovrà svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non solo un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*.

Con la successiva circolare n. 9/2019 è stato altresì esplicitato che il *"rispetto"* degli accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è da intendersi nel senso che *"ai soli fini previsti dalla disposizione (vale a dire la fruizione di "benefici normativi e contributivi")*, rileva il riscontro della osservanza da parte del datore di lavoro dei contenuti, normativi e retributivi, dei contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

In relazione ai contenuti "normativi" del contratto collettivo, si era posta riserva di elaborare un primo prospetto, ad uso del personale ispettivo, esemplificativo delle clausole normative presenti nei CCNL sulle quali orientare la comparazione, muovendo dal presupposto che – come ormai ampiamente noto e come da costante orientamento giurisprudenziale – il grado di rappresentatività delle OO.SS viene individuato attraverso la valutazione complessiva dei seguenti elementi: consistenza numerica degli associati delle singole OO.SS.; ampiezza e diffusione delle strutture organizzative; partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti nazionali collettivi di lavoro; partecipazione alla trattazione delle controversie di lavoro, individuali, plurime e collettive.

Tale ricognizione è effettuata periodicamente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sulla base di quanto rappresentato dalle medesime OO.SS. e partecipata al personale ispettivo.

Tanto premesso, si ritiene opportuno fornire alcuni chiarimenti, condivisi con l'Ufficio legislativo del Ministero, in ordine agli indici di valutazione di "equivalenza" della disciplina normativa dei contratti collettivi.

a. Materie riservate ai contratti "leader"

La disciplina di alcuni istituti è riservata dal legislatore in via esclusiva ai contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In forza della disposizione contenuta nell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, ad esempio, l'integrazione della disciplina delle principali tipologie contrattuali o la deroga ad alcune previsioni legali è rimessa ai contratti c.d. "leader". Ci si riferisce, tra l'altro, alle disposizioni concernenti le collaborazioni (art. 2), le "ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore" (art. 3), le ipotesi di ricorso al lavoro intermittente (art. 13), i limiti di durata e i limiti quantitativi del contratto a tempo determinato (artt. 19 e 23), l'individuazione delle attività stagionali (art. 21), la disciplina del contratto di apprendistato (art. 42 e ss.) ecc.

Tale riserva opera anche per le disposizioni in materia di orario di lavoro, contenute nel d.lgs. n. 66/2003, atteso che l'art. 1, comma 2 lett. m) individua i contratti collettivi di lavoro come i "contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative".

Ne discende che, similmente a quanto accade per il d.lgs. n. 81/2015, le discipline derogatorie previste dal d.lgs. n. 66/2003, ivi comprese quelle di cui all'art. 17, comma 1, possono essere introdotte esclusivamente dai contratti c.d. "leader".

Sul punto va tuttavia specificato che nulla vieta ai contratti collettivi, pur sottoscritti da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, di introdurre disposizioni di miglior favore per il lavoratore in relazione ad alcuni istituti sui quali è dunque possibile svolgere una comparazione.

Sono da intendersi come tali, ad esempio, alcuni aspetti della disciplina del lavoro straordinario, festivo e supplementare o del part-time, come meglio specificato in seguito.

b. Materie non riservate e rispetto della parte normativa

Ciò posto, occorre ribadire che il giudizio di equivalenza muove dal presupposto secondo cui vanno comparati i "trattamenti" previsti da un CCNL c.d. "leader" e i "trattamenti" garantiti da un datore di lavoro che applica un contratto collettivo non sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative, ovvero che non applica alcun contratto collettivo e che, pertanto, non può avvantaggiarsi delle discipline integrative o derogatorie indicate nel precedente paragrafo.

Da tale assunto scaturisce la necessità di basare detta valutazione **in relazione ad istituti che possono essere legittimamente disciplinati da qualsiasi contratto collettivo a prescindere da una valutazione sulla rappresentatività dei sottoscrittori e non, ad esempio, su istituti come l'apprendistato o gli altri sopra indicati, la cui disciplina è rimessa esclusivamente ai contratti c.d. "leader"**.

Stante quanto sin qui considerato, si ritiene di fornire una prima sintetica elencazione – **suscettibile di successive integrazioni** – di istituti sui quali effettuare una verifica di equivalenza dei "trattamenti normativi":

- la disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time, ponendo attenzione, per entrambi gli istituti, al limite massimo percentuale dell'aumento della durata della prestazione che il datore di lavoro può richiedere (ad un minor numero di ore corrisponde una maggior tutela del lavoratore);

- la disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi. Atteso peraltro che il legislatore riserva solo ai contratti “*leader*” la possibilità di introdurre deroghe *in peius* in materia, va al riguardo precisato che, qualora il CCNL “*leader*” abbia individuato un numero di ore annuali superiore alle 250 previste dall’art. 5 del d.lgs. n. 66/2003, non altrettanto potrà fare il CCNL sottoscritto da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività;
- la disciplina compensativa delle ex festività soppresse, che normalmente avviene attraverso il riconoscimento di permessi individuali;
- durata del periodo di prova;
- durata del periodo di preavviso;
- durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio;
- malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di un’eventuale integrazione delle relative indennità;
- maternità ed eventuale riconoscimento di un’integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa;
- monte ore di permessi retribuiti.

c. Parte economica

L’analisi del trattamento economico del contratto sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative costituisce, naturalmente, il principale aspetto sul quale incentrare la valutazione di equivalenza tra i contratti collettivi.

Al fine di verificare la sussistenza di scostamenti rispetto al trattamento retributivo previsto dal CCNL “*leader*”, appare utile fare riferimento alla c.d. retribuzione globale annua da intendersi **quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione** e da quelli variabili, solo laddove gli elementi variabili siano considerati come parte del trattamento economico complessivo definito dal contratto collettivo nazionale di categoria. Dalla comparazione andrà invece esclusa la retribuzione accessoria e variabile non inclusa nel T.E.C, della quale andrà soltanto verificata l’esistenza.

Va tuttavia evidenziato che non sempre il confronto della retribuzione globale risulta semplice nella valutazione di maggiore convenienza del CCNL, dovendosi altresì considerare, a titolo meramente esemplificativo, che:

- i livelli retributivi dei CCNL potrebbero non essere allineati;
- a parità di livelli retributivi, le mansioni potrebbero essere distribuite in maniera diversa (ad esempio raggruppando mansioni corrispondenti a più livelli retributivi, in un unico livello inferiore);
- la diversità del numero delle mensilità può comportare conseguenze negative sull’erogazione di somme dovute a diverso titolo che vengono determinate sulla base della retribuzione media globale giornaliera (es. indennità di maternità, indennità di malattia ed infortunio, indennità di preavviso);
- la disciplina degli scatti di anzianità potrà essere differente quanto al numero massimo, alla loro periodicità ed al loro ammontare in funzione, ancora una volta, dei livelli retributivi.

d. Istruttoria e motivazione

L’istruttoria da parte del personale ispettivo dovrà, di norma, essere condotta sia sugli aspetti retributivi che su quelli normativi del contratto. Anche alla luce della giurisprudenza in materia, è infatti quanto mai necessario effettuare una valutazione complessiva delle minori tutele assicurate ai lavoratori.

L’analisi sugli aspetti normativi del contratto collettivo potrà peraltro essere pretermessa allorché siano riscontrati scostamenti nel trattamento retributivo applicato ai lavoratori, elemento di per sé sufficiente a revocare i benefici normativi e contributivi ai sensi dell’art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006.

Qualora invece sia stata verificata una equivalenza dei trattamenti economici, il disconoscimento di eventuali benefici normativi e contributivi potrà avvenire allorquando dalla comparazione degli istituti indicati al precedente paragrafo b. – che costituiscono un primo idoneo indice di equivalenza “normativo” – si ricavi evidenza di uno scostamento di almeno due di essi.

Va in ogni caso considerato che la motivazione del verbale di accertamento deve dare conto, in primo luogo, della maggiore rappresentatività comparativa del CCNL preso a riferimento e quindi, in maniera puntuale e analitica, degli elementi di scostamento rilevati rispetto al trattamento retributivo e normativo del CCNL più rappresentativo.

DP

IL DIRETTORE DELL'ISPettorATO
Leonardo ALESTRA

Firmato digitalmente da
LEONARDO ALESTRA

CN = ALESTRA LEONARDO
O = Ispettorato Nazionale del Lavoro
C = IT

