



SENTENZE UTILI



Salario minimo e retribuzione contrattuale minima (Cass. Sez. Lavoro Sent. 28320 del 10/10/2023)

Sul **salario minimo**, di forte attualità per il disegno di legge in discussione ed il parere negativo del CNEL, si segnalano rilevanti sentenze di Cassazione.

La Suprema Corte, con sei sentenze dell'ottobre 2023, ha precisato la nozione di **«salario minimo costituzionale»** in base all' art. 36 Cost., con una ricognizione sistematica anche sulla base dei numerosissimi precedenti sulla stessa materia. È stata così riaffermata la possibilità per il giudice di merito, in base all' 36 Cost. di "disapplicare" il trattamento insufficiente applicato nei singoli casi, anche se corrispondente a un contratto collettivo nazionale firmato dai sindacati maggiormente rappresentativi; inoltre è stato riaffermato che, al posto del trattamento insufficiente, va garantito un trattamento congruo sempre ex art. 36 Cost. corrispondente a un contratto collettivo di settore analogo o per mansioni simili, oppure determinato in base ad altri criteri.



Le sei sentenze della Cassazione sul salario minimo sono state decise nella stessa udienza del 14 settembre 2023, ma con due diversi relatori e con depositi in giorni diversi: le sentenze Cass. n. 27711/2023, Cass. n. 27713/2023 e Cass. n. 27769/2023, sono state depositate il 2 ottobre 2023, mentre le sentenze Cass. n. 28320/2023, Cass. n. 28321/2023 e Cass. n. 28323/2023 sono state depositate il 10 ottobre 2023. Le motivazioni sono omogenee.

Oggetto di questo approfondimento, tra le diverse pronunce, è la **sentenza n.28320 del 10/10/2023**. Nella suddetta pronuncia i giudici mettono di nuovo fortemente in dubbio l'unico **principio finora condiviso ovvero il valore della contrattazione collettiva** nel fissare minimi retributivi che rispettino l'art 36 della Costituzione che prevede la necessità di *salari proporzionati e sufficienti ad assicurare una vita dignitosa ai lavoratori*.

Occorre ricordare che la direttiva europea 2022/2041 del 19 ottobre 2022 non prescrive un livello di salario minimo specifico che gli Stati membri devono raggiungere, ma vuole promuovere la **contrattazione collettiva** sulla determinazione dei salari, sostenere **livelli adeguati di salari minimi legali** e migliorare l'accesso effettivo alla **tutela garantita dal salario minimo per tutti i lavoratori**.

In Europa esistono grandi differenze tra gli Stati membri per quanto riguarda il numero dei lavoratori coperti da contratti collettivi e il livello dei salari minimi, dovuto sia ai diversi modelli di mercato del lavoro che ai diversi livelli di reddito negli Stati membri.

La **definizione del salario minimo rimane di competenza dei singoli Stati membri**, i quali dovranno però garantire che i loro salari minimi consentano ai lavoratori una vita dignitosa, tenendo conto del costo della vita e dei più ampi livelli di retribuzione.

Nella sentenza 28320, invece, i giudici ricordano che in una elaborazione di oltre settant'anni (si cita una prima sentenza in merito del 1051) **il giudice è chiamato in causa in ultima istanza in quanto il riferimento al salario di cui al CCNL integra solo una presunzione relativa di conformità alla Costituzione**, suscettibile di accertamento.

Si sottolinea anche che 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, un'efficacia generale, sia pure limitata alle tabelle salariali in essi contenute.

Nella sentenza si osserva anche 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)"*.

Il caso analizzato nella sentenza in esame in particolare riguardava alcuni dipendenti di una spa con mansioni di portiere/addetti alla guardiania delle sedi sociali, che svolgevano la loro prestazione lavorativa prevalentemente nel turno notturno (dalle ore 19,40 alle ore 06,50) senza pausa, per 11 ore e 10 minuti. Erano inquadrati nel livello D ccnl per i dipendenti di Istituti ed imprese di vigilanza privata Servizi fiduciari e percepivano un netto mensile di euro 863,00 per tredici mensilità, ossia una **paga oraria di euro 5,49**; affermavano, inoltre, che non avevano mai percepito la maggiorazione per il lavoro notturno. La corte di Appello dichiarava nullo l'art. 23 del ccnl servizi fiduciari riguardante il minimo salariale.

A seguito delle sentenze a sfavore, la società ricorreva in Cassazione affermando il diritto di retribuire i dipendenti secondo quanto previsto dal CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (CGIL e CISL) e coerente con il settore merceologico in cui opera, ossia quello dei servizi di portierato/reception svolti per conto di terzi. Affermava inoltre che l'art. 36 Cost. è invocabile solo "per i rapporti non tutelati da contratto collettivo". In questo modo sarebbe "garantita l'autonomia delle parti sociali e, in ultima analisi, il principio di libertà e di autonomia sindacale ex art. 39 Cost.

La Cassazione giudica inammissibile e infondata tale affermazione, confermando quanto stabilito dalla Corte territoriale.

I giudici affermano innanzitutto che **restringere la portata precettiva dell'art. 36 Cost. ai soli rapporti di lavoro non tutelati dal contratto collettivo è un'interpretazione non condivisibile, perché non giustificata dal dato normativo**. Anzi, la verifica giudiziale si impone proprio qualora - come nel caso in esame - risulti che il trattamento economico previsto dalle parti sociali sia appena di qualche euro sopra la soglia di povertà accertata con riguardo al contratto collettivo (Cass. n. 2245/2006 ; Cass. ord.n. 546/2021).

La Cassazione ribadisce, inoltre, che la **Costituzione prescrive anche un salario conforme ai concetti di sufficienza e di proporzionalità** che mirano a garantire al lavoratore una vita non solo "*non povera*" bensì "*dignitosa*".

Su punto, anche la recente Direttiva UE sui salari adeguati all'interno dell'Unione n. 2022/2041 individua la necessità del conseguimento non solo dei beni necessari al puro sostentamento, ma anche di beni immateriali ("attività culturali, educative e sociali").

Pertanto, 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**.

A tal fine non potrà perciò assumere a riferimento la retribuzione lorda (che non si riferisce ad un importo interamente spendibile dal lavoratore) e confrontarlo con l'indice ISTAT di povertà (che riguarda invece la capacità di acquisto immediata di determinati beni essenziali).

Il livello Istat di povertà non costituisce un parametro diretto di determinazione della retribuzione, ma individua semplicemente una soglia minima invalicabile non indicativa del raggiungimento di livello del salario minimo costituzionale che, appunto, deve assicurare una vita dignitosa ai lavoratori.

Quali rischi si corrono?

Questo approccio potrebbe portare a un aumento del contenzioso giuslavoristico, dato l'ampio spazio alla discrezionalità del giudice che non ha limiti visto che l'articolo 36 è un parametro generico. Il rischio è che l'interpretazione di un diritto fondamentale come quello del salario giusto sia lasciata quasi esclusivamente alla discrezionalità del giudice. Nessun datore di lavoro, a fronte di criteri così variabili e discrezionali, è al riparo dal contenzioso, anche applicando correttamente tutti gli istituti retributivi previsti da un contratto collettivo firmato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Il testo della sentenza è disponibile su <http://www.agidae.it>