



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

2023

3711



SVOGLIMENTO 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 Ivan Porraro aveva accertato, da una parte, l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimatogli il 23/03/2020 condannando la datrice di lavoro Valdan Security Group s.r.l., 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 € 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 € pari al netto di € 557,46 netti) e il parametro Istat di povertà assoluta pari ad € 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. 380bis1 c.p.c., a cui il la datrice di lavoro resisteva con controricorso.

RAGIONI 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, nn. 3 e 4 c.p.c. 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, né 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. c.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'articolo 36 Costituzione; 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 € 1176,05 lordi, oltre accessori come per legge. Nessun motivo di impugnazione era stato presentato in appello sicché 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 ommesso di



rilevare, anche d'ufficio. (Cass. nn. 48//2021 , Numero sezionale 3711/2023
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., nonché 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 sé, 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 nonché 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 hinc* 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 perché 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 € 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 sé, 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 possa discriminare un lavoratore escludendolo da una chat aziendale solo perché 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 inidonea a ledere definitivamente la fiducia alla base del rapporto di lavoro, non integrando violazione del dovere di fedeltà posto dall'art. 2105 c.c., né 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: posto 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, perché 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. 1 comma, in relazione al combinato disposto di cui agli artt. 39 Cost., art. 2099 2° comma e art. 1419 2° comma c.c. in relazione all'art. 360 cpc 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, comma 2, c.c.

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, perché 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 poiché 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 né 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 € 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 cpc n. 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 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, perché 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: € 817,1309 di paga costituzionale contro € 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 Porraro) 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 nonché 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 perché non spiega in alcun modo come può una paga (sia pure full time) un po' 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, 1° co., Cost. 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, sicché 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.

Numero registro generale 18398/2022

Numero sezionale 3711/2023

Numero di raccolta generale 27713/2023

Data pubblicazione 02/10/2023

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 né 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 della Cost. del trattamento complessivo percepito dal lavoratore bisogna tener conto anche del lavoro straordinario. Il che andrebbe escluso in termini generali, sia perché si tratta di un emolumento eventuale e non ordinario del lavoro svolto; sia perché 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.

Numero registro generale 18398/2022

Numero sezionale 3711/2023

Numero di raccolta generale 27713/2023

Data pubblicazione 02/10/2023

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 «giacché 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 ne' dell'art. 112 cod. proc. civ. (corrispondenza tra il chiesto ed il pronunciato) ne' dell'ultima parte del primo comma dell'art. 420 dello stesso codice (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 cod. proc. civ.) 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'articolo 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 (art.3,1 comma legge 142/2001 e art.7,4 comma del d.l. 48/2007, convertito in L. 31/2008).

Numero registro generale 18398/2022

Numero sezionale 3711/2023

Numero di raccolta generale 27713/2023

Data pubblicazione 02/10/2023

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 poor* 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.

Numero registro generale 18398/2022

Numero sezionale 3711/2023

Numero di raccolta generale 27713/2023

Data pubblicazione 02/10/2023

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, 2° comma e dell'art. 1419,1 comma c.c.)

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, 2° comma c.c. - il trattamento retributivo all'art. 36 della 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); nonché, 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. È 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.

Numero registro generale 18398/2022

Numero sezionale 3711/2023

Numero di raccolta generale 27713/2023

Data pubblicazione 02/10/2023



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 della Costituzione 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 della Cost. Ma anche in tale diversa fattispecie non muta la regola di giudizio sempre affermata da questa Corte (Sez. Unite 2665/1997; Cass. n.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.

Numero registro generale 18398/2022

Numero sezionale 3711/2023

Numero di raccolta generale 27713/2023

Data pubblicazione 02/10/2023

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 della Costituzione 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 ancorché 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 della 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 né 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 primo comma 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 della Costituzione (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.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 dell'art. 3 della legge 142/2001 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 della 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. 2099,2° comma c.c., 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.

Così deciso in Roma all'udienza del 14 settembre 2023

Il Consigliere estensore

Il Presidente

Dott. Roberto Rivero

Dott. Guido Raimondi

