IL SALARIO MINIMO COSTITUZIONALE, IL GIUDICE PUÒ DISAPPLICARE IL CCNL: LE NOVITÀ SULLA RETRIBUZIONE ADEGUATA

La presente *newsletter* ha lo scopo di offrire un sintetico quadro delle recenti sentenze della Giurisprudenza di Merito e Legittimità, che stanno dando vita ad un nuovo ed effervescente dibattito in tema di retribuzione adeguata, il quale ben s'innesta nell'attuale discussione politica sul salario minimo.

Il principio dell'adeguata retribuzione

L'articolo 36, comma 1, della Costituzione sancisce il diritto dei lavoratori a un'adeguata retribuzione: "*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*".

I due criteri fondamentali da tenere in considerazione rispetto all'adeguata retribuzione di cui all'art. 36 della Costituzione sono dunque:

- la "proporzionalità";
- la "sufficienza".

Le sentenze in esame

Punto cardine della nostra breve analisi è la recente sentenza della Suprema Corte di Cassazione, n. 27711 del 2 ottobre 2023.

La vicenda di merito alla base della decisione dei Giudici di Piazza Cavour muove dalle rivendicazioni di un dipendente che ricorreva in giudizio al fine di ottenere il pagamento di alcune differenze retributive. In primo grado, il Tribunale aveva accolto il ricorso del lavoratore, ritenendo la non conformità ai parametri dell'art. 36 della Costituzione del trattamento retributivo applicato dalla società datrice di lavoro. Successivamente, la Corte d'Appello, in riforma della sentenza di primo grado, aveva invece stabilito che vanno esclusi dalla valutazione di conformità *ex* art. 36 Cost. quei rapporti di lavoro che sono regolati dai CCNL propri del settore di operatività (nel caso di specie da quello dei dipendenti delle imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari) e che sono siglati da organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Con la sentenza citata, la Suprema Corte ha invece stabilito che un CCNL, ancorché di settore e firmato dalle sigle sindacali maggiormente rappresentative, può essere disapplicato quando la retribuzione ivi prevista non rispetta il principio dell'adeguata retribuzione sancito dall'art. 36 della Costituzione.

In tale sentenza, vengono indicati alcuni criteri per consentire al Giudice di Merito la disapplicazione del CCNL:

- il Giudice ha la facoltà di discostarsi dal CCNL, qualora questo contenga disposizioni contrattuali in contrasto con i criteri di proporzionalità e sufficienza;

- al fine di determinare il salario minimo costituzionale adeguato, il Giudice può altresì prendere in considerazione i salari definiti in CCNL di settori affini o per mansioni analoghe;
- il Giudice può avvalersi di indicatori economici e statistiche pertinenti, conformemente a quanto suggerito dalla Direttiva UE 2022/2041, in tema di retribuzione minima adeguata. Questi dati possono essere utilizzati come riferimento per valutare l'adeguatezza della retribuzione rispetto ai parametri costituzionali, fornendo al Giudice un quadro completo per prendere decisioni informate.

In sintesi, il Giudice, nell'applicazione dell'art. 36 della Costituzione, ha la responsabilità di garantire che la retribuzione sia proporzionata e sufficiente, potendo fare affidamento non solo sui CCNL del settore di riferimento, ma anche su CCNL di settori simili, nonché su dati economici e statistiche, per garantire il rispetto dei diritti costituzionali dei lavoratori, disapplicando il CCNL applicato ove non conforme al dettato costituzionale.

Nel solco delle decisioni della summenzionata sentenza e sempre in relazione al citato CCNL delle imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari, anche una successiva pronuncia dei Giudici di Legittimità che, con sentenza n. 28320/2023, hanno ribadito i medesimi concetti.

Un approccio simile è emerso anche nella recente Giurisprudenza di Merito e sempre con riferimento allo stesso CCNL (v. sentenze del Tribunale di Milano del 20 luglio 2023, del Tribunale di Catania del 21 luglio 2023 e del Tribunale di Bari del 13 ottobre 2023).

Alcuni spunti di riflessione

Le recenti sentenze riflettono un crescente impegno nel garantire una retribuzione adeguata per i lavoratori, anche – e forse proprio – alla luce del dibattito polito in tema di salario minimo, che non riesce a trovare una sintesi adeguata.

Queste decisioni mettono in evidenza l'importanza, dunque, di ben ponderare la scelta del CCNL da applicare ai rapporti di lavoro dei propri dipendenti, potendo non essere più sufficiente l'applicazione del CCNL di un determinato settore, per di più negoziato dalle organizzazioni sindacali più rappresentative, per rispettare il dettato costituzionale dell'art. 36, in tema di retribuzione minima sufficiente e proporzionata.

Le sentenze sopra citate non sembrano, tuttavia, essere esenti da possibili censure e critiche, in quanto muovono da un approccio che rischia di concedere uno spazio eccessivo alla discrezionalità del Giudice, minando la certezza stessa del diritto. Vi sarebbe, dunque, il rischio concreto di un trattamento non uniforme ed equo di casi similari, anche perché i parametri correttivi al potere del Giudice che la Cassazione cita sono essi stessi molto elastici ed ampi.

Un altro aspetto da tenere in considerazione è il ruolo del sindacato, che rischia di vedere così ulteriormente minato e ridotto il proprio potere negoziale, sulla base del fatto che il CCNL da loro negoziato potrebbe essere disapplicato.

Sul fronte opposto, ci si potrebbe aspettare invece che le prossime richieste negoziali da parte dei sindacati nelle piattaforme di rinnovo dei CCNL possano puntare verso l'alto e non trovare accoglimento nella controparte datoriale, rischiando così di impantanare trattative che già di per sé richiedono tempi molto lunghi, rimandando quelli che potrebbero essere aumenti contrattuali o benefici – relativi a istituti diversi – per i lavoratori.

Peraltro, queste Sentenze, lungi dall'avere un effetto deflattivo, tanto auspicato dal Legislatore anche con le ultime riforme processuali, potrebbero portare invece ad un incremento del contenzioso.

Infine, ma non da ultimo, una critica di merito: si cerca di risolvere un problema – quello della retribuzione minima adeguata – che dovrebbe essere prevalentemente di natura politica e di relazioni industriali con l'intervento della Magistratura, che ha sopperito già in passato a carenze di natura legislativa, ma che lo ricordiamo interviene in una fase patologica di quello che è il rapporto di lavoro.

In ogni caso, ad oggi, le sentenze sembrano per lo più essere relative al CCNL delle imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari, anche se la portata delle stesse ed i risvolti pratici potrebbero essere ben maggiori e relativi anche ad altri settori. Attendiamo, dunque, di capire l'applicazione effettiva dei principi in esse contenuti ad opera dei Giudici.

* * *

Vi ringraziamo per l'attenzione e restiamo a disposizione per qualsivoglia chiarimento fosse necessario in merito.

DISCLAIMER
Il presente *Client Alert* ha il solo scopo di fornire informazioni di carattere generale. Di conseguenza, non costituisce un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza legale specifica.

Mariano Delle Cave, Partner
Email: mariano.dellecave@grplex.com

Elisa Mapelli, Partner
Email: elisa.mapelli@grplex.com