

Il Corriere delle Paghe Approfondimento

Giusta retribuzione, ancora nuovi orientamenti giurisprudenziali

di Luca Failla e Paola Salazar

N. 10 - 28 Febbraio 2024

L. Guida al Lavoro

Oltre alla Cassazione, anche la Corte d'appello di Milano interviene sul salario minimo ritenuto non conforme ai parametri dell'art. 36 della Costituzione

Mentre risulta ormai archiviato il recepimento per legge della Direttiva sul salario minimo, continuano a farsi strada in questa delicata materia gli orientamenti della Cassazione. E non solo.

La Cassazione (Ord. 4 gennaio 2024, n. 278) è recentemente tornata sul tema – anche se in modo non direttamente legato all'argomento ma in una vicenda relativa al pagamento dell'indennità di vacanza contrattuale – mentre la Corte d'Appello di Milano (sentenza 3 gennaio 2024, n. 960) ha ritenuto non conforme ai parametri stabiliti dall'art. 36 Cost. il salario minimo applicato dalla start-up di Ita Airways con l'accordo di secondo livello sottoscritto in base alle previsioni del CCNL del settore aereo il cui rinnovo è stato sottoscritto il 2 dicembre 2021.

Le vicende, seppure differenti – anche per le conclusioni cui sono approdati i Giudici – assumono una rilevante valenza in termini di evoluzione di questa materia che, oltre ad essere sotto la lente delle istituzioni europee – con la Direttiva UE 2022/2041 sul salario minimo – sta ricevendo sempre nuovi parametri di valutazione da parte della giurisprudenza interna – seppure entro il quadro dei principi che la stessa giurisprudenza di Cassazione ha nel tempo costruito in questo ambito. Vediamo in che termini.

I principi giurisprudenziali sul salario minimo

Vi è innanzitutto un tema di gerarchia tra le fonti determinative dei parametri della retribuzione.

Già la Corte di Cassazione, con l'ultima giurisprudenza di fine 2023 – quando ancora si discuteva in Parlamento del recepimento con legge della Direttiva comunitaria - aveva messo in evidenza tale aspetto laddove aveva affermato l'indipendenza dell'operazione di valutazione del criterio di proporzionalità e sufficienza della retribuzione effettuata dal Giudice in sede di applicazione dei principi che sono dettati dall'art. 36 Cost. Purché tale valutazione sia “prudente e motivata” in quanto il precetto costituzionale è formulato in modo da garantire due diritti distinti: i) quello ad una retribuzione proporzionata (alla quantità e qualità dell'attività di lavoro prestata) e ii) quello ad una retribuzione sufficiente (ossia non inferiore agli standard minimi necessari per vivere una vita dignitosa) che non solo si integrano a vicenda ma si rendono cogenti anche per l'operazione di valutazione e di determinazione della “giusta” retribuzione effettuate dal giudice (cfr. Cass. n. 28320/2023 e Cass. n. 28321/2023).

E ciò non solo perché il giudice non può sottrarsi a tali principi nell'operazione di determinazione della “giusta” retribuzione ex art. 36 Cost., ma anche perché, seppure debba tenere conto delle determinazioni della contrattazione collettiva in questa materia, si trova spesso obbligato a svolgere un intervento “correttivo”, anche per la mancata attuazione dell'art. 39 Cost.

Poiché, infatti, i contratti collettivi sono norme di diritto comune e poiché il riferimento al salario minimo previsto dalla contrattazione collettiva integra per consolidato orientamento solo una presunzione relativa suscettibile appunto di accertamento contrario, è sempre possibile denunciare innanzi al giudice l'applicazione di un determinato contratto collettivo per violazione dell'art. 36 Cost., anche se la retribuzione prevista nel contratto individuale di lavoro è comunque conforme a quella stabilita dal contratto collettivo. Parametro, quello del contratto collettivo, riconosciuto dall'ordinamento giuridico valido proprio ai fini del soddisfacimento dei criteri di sufficienza e proporzionalità perché individuato per il tramite delle parti sindacali proprio in applicazione della norma costituzionale (Cass. n. 27711/2023 e Cass. n. 28230/2023).

Tuttavia, se è vero che il precetto dell'art. 36 Cost. ha forza cogente, è anche vero che proprio per effetto della mancata attuazione dell'art. 39 Cost. e della frammentazione della rappresentanza che caratterizza il sistema delle relazioni industriali, sarebbe possibile “uscire” dal salario contrattuale della categoria di appartenenza perché,

previa prova puntuale del lavoro svolto e dell'entità della retribuzione percepita da parte del lavoratore, "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" (Cass. n. 27711/2023 – punto 32 nel quale si citano i precedenti – tutti molto recenti- su cui si fonda tale orientamento, tra cui Cass. n. 17698/2022 e, con precipuo riferimento alla possibilità nel caso specifico di uscita dal CCNL de settore dei Servizi fiduciari che ha generato gli ultimi orientamenti, Cass. n. 20216/2021).

Il che implica necessariamente – ed è questa la conclusione dirompente - che proprio sulla base di tale criterio gerarchico, nessun settore risulta immune da tale indagine, così come nessuna tipologia di accordo può sottrarsi alla medesima indagine, proprio perché i contratti collettivi sono contratti di diritto privato.

È quanto è avvenuto con le ultime decisioni in commento.

L'ordinanza della Cassazione n. 278/2024

Nel caso esaminato dalla Cassazione con la decisione n. 278/2024 il tema riguardava la mancata corresponsione dell'indennità una tantum di vacanza contrattuale per il periodo tra la cessazione del CCNL delle case di cura avvenuto il 31 dicembre 2005 e la stipulazione del nuovo CCNL, avvenuta il 15 settembre 2010. Mancata corresponsione derivante dalla crisi economico-finanziaria del settore sanitario per effetto della quale era stata demandata a livello locale la negoziazione per "l'eventuale una tantum" relativo all'arco temporale 2006/2010, posto che l'attribuzione generalizzata di un emolumento a titolo di indennizzo per il ritardo nella quantificazione delle somme corrispondenti al parziale recupero del potere di acquisto del dipendente rispetto all'aumento del costo della vita, con riferimento al periodo di mancato rinnovo del contratto collettivo, si sarebbe posta in evidente contrasto con le premesse dell'accordo territoriale della Regione Campania (Cass. 28 settembre 2021, n. 26266, esattamente in termini per il riferimento al verbale di accordo del 31 gennaio 2013 della Regione Campania; inoltre: Cass. 28 settembre 2021, n. 26444 del 2021; Cass. 4 novembre 2021, n. 31739; Cass. 9 maggio 2022, n. 14660). In definitiva, secondo la Cassazione, la norma dell'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993 – regolante all'epoca dei fatti la materia - costituisce secondo orientamento consolidato fonte di orientamento sul punto per i contratti di settore, trattandosi di un Accordo interconfederale (Cass. n. 8803 del 15 aprile 2014, n. 9066 del 18 aprile 2014, n. 9188 e n. 9189 del 23 aprile 2014, n. 9581 del 5 maggio 2014, n. 11236 del 21 maggio 2014 e n. 14356 del 25 giugno 2014) ed in quanto tale - come sostenuto dalla prevalente dottrina che lo esclude dal novero degli atti normativi - ha natura meramente programmatica o di indirizzo costituendo fonte di un diritto a percepire l'indennità di vacanza contrattuale, solo se recepito dalla contrattazione collettiva nazionale.

Nel giudizio di valutazione della "giusta retribuzione" così come operato dalla contrattazione collettiva, la violazione del paradigma normativo di riferimento della Carta fondamentale se da un lato postula lo scrutinio di tutte le voci che compongono il trattamento retributivo complessivo riconosciuto dal CCNL di settore, alla luce del canone di onnicomprensività (28 settembre 2021, n. 26266), dall'altro richiede altresì che tale operazione venga compiuta in relazione al cd. minimo costituzionale e non avuto riguardo a tutti gli elementi e gli istituti contrattuali – aggiuntivi - che confluiscono nella retribuzione (Cass. 2 luglio 2020, n. 13617; Cass. 9 maggio 2022, n. 14660).

In particolare, come nel caso di specie, quando tali ulteriori elementi sono rimessi ad un diverso livello di negoziazione che per essere erogato deve tenere conto delle peculiarità locali e territoriali.

In definitiva, la norma costituzionale rimette alla contrattazione collettiva la identificazione dei parametri della sufficienza e dell'adeguatezza della retribuzione, ma lo fa solo con riferimento alla sola retribuzione "minima" – seppure caratterizzata da tutte le sue componenti secondo il criterio della onnicomprensività – ma non può essere esteso ad altre voci e componenti della retribuzione la cui determinazione è peraltro affidata alla negoziazione delle parti (individuali e collettive).

È il caso, appunto, dell'indennità di vacanza contrattuale – dovuta se recepita a livello nazionale – ma anche di voci quali, lo straordinario o l'indennità di volo.

Voce quest'ultima considerata, invece, dalla decisione della Corte d'Appello di Milano n. 960/2024 la quale, tuttavia, nel negare il diritto a veder riconosciuto nel caso specifico il maggior importo richiesto a titolo di superminimo – risultato assorbito per effetto del passaggio del personale da Alitalia alla neo-costituita ITA Airways in forza della deroga espressa prevista dalla legge (D.L. n. 77/2020) per il settore aereo, la quale consente deroghe per start-up come ITA Airways da parte della contrattazione collettiva di secondo livello rispetto alla contrattazione nazionale – ha tuttavia considerato tale voce retributiva (conglobata nel trattamento minimo) non coerente con i parametri stabiliti dall'art. 36 Cost.. Il tutto con una motivazione che richiamandosi proprio alla più recente giurisprudenza di

Cassazione (Cass. n. 28230/ 2023 e n. 28231/2023) ampiamente richiamata nel testo della sentenza, era già stata di fatto preannunciata dalla stessa Cassazione laddove con la sentenza n. 27711/2023 aveva allargato – peraltro inspiegabilmente – l’ambito della propria indagine affermando che se in forza del precetto costituzionale si renderebbe sempre necessaria la verifica giudiziale “nonostante” la presenza della contrattazione collettiva, al fine di individuare il minimo invalicabile e in attuazione dei principi sanciti dalla norma costituzionale (punto 45 della decisione n. 27711/2023), anche i salari dettati dalla contrattazione collettiva applicabile alle cooperative secondo la L. n. 142/1990 possono essere disapplicati dal giudice.

E lo stesso potrebbe accadere anche per le retribuzioni stabilite in forza di norme di rinvio analoghe a quella di cui alla L. n. 142/1990 alla contrattazione collettiva prevista per i lavoratori degli enti del Terzo settore dall’art. 16, c. 1 D.Lgs. n. 117/2017.

Retribuzione nel settore del trasporto aereo

E, ancora, per il settore del trasporto aereo dall’art. 203, c. 1 del D.L. n. 34/2020. Come di fatto avvenuto da parte della Corte d’Appello di Milano la quale conclude, nel caso specifico (e pur con il richiamo alla prudenza e al rispetto che devono sempre guidare l’analisi del Giudice in questa delicata materia secondo i principi richiamati in premessa) 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”, con la conseguenza che il trattamento salariale applicato al lavoratore successivamente al rinnovo contrattuale va ritenuto illegittimo, perché non solo non è conforme al diritto alla retribuzione di cui all’articolo 36 della Costituzione, nella duplice veste di diritto ad una retribuzione proporzionata e di diritto ad una retribuzione sufficiente, ma anche perché non risulta conforme rispetto al quadro delineato oggi dalla Direttiva UE 2022/2041, che finisce per allargare il concetto di “giusta retribuzione” annoverando tra i parametri della sua valutazione non solo l’accesso ai beni di prima necessità, ma anche l’accesso agli ulteriori beni immateriali che determinano le basi per una vita libera e dignitosa. Quella vita libera e dignitosa che non può certo essere ritenuta tale se la retribuzione – nella misura di corrispettivo minimo – si avvicina a soglie di mera sopravvivenza che non sono idonee a soddisfare i parametri costituzionali, seppure nel quadro delle deroghe previste e autorizzate nell’ambito della contrattazione collettiva di settore: nel caso specifico l’apertura operata dal CCNL del 2 dicembre 2021 per il trasporto aereo alla contrattazione di secondo livello in presenza di oggettive incertezze economiche del settore derivanti dal post-pandemia.

Il Sole 24 ORE aderisce a  The Trust Project

P.I. 00777910159 © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati

