

Auspicabile un intervento risolutivo per contrastare il lavoro “povero”

Lavoro e formazione

Cristina Petrucci

È di grande attualità la questione della determinazione del salario minimo garantito, oggetto anche di una proposta di legge presentata alla Camera

La sentenza in commento ribadisce (confermando l'orientamento maggioritario della giurisprudenza) il principio secondo cui il giudice di merito ha il potere di mettere in discussione (fino alla disapplicazione) **anche il contratto collettivo nazionale di categoria sottoscritto da OO.SS. maggiormente rappresentative** (nella fattispecie, quello relativo ai dipendenti di istituti ed imprese vigilanza privata e servizi fiduciari).

In senso pienamente conforme alla decisione in commento, con riferimento al suddetto contratto collettivo, si sono espresse da ultimo, **anche Cass. 2 ottobre 2023, nn. 27713 e 27769 (stesso relatore) e Cass. 10 ottobre 2023, n. 28320** (che ha confermato quanto statuito dai giudici di merito secondo cui la retribuzione netta prevista dal citato CCNL che non raggiunga neppure la soglia della somma netta di Euro 1.000,00 non è sufficiente, poiché non consente al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa, che non può essere intesa come un mero diritto alla sopravvivenza) e Cass. 10 ottobre 2023, n. 28321.

Nel merito, di recente, sempre con riferimento al CCNL vigilanza privata e servizi fiduciari, si segnala Trib. Catania, 21 luglio 2023 ed ivi numerosi richiami giurisprudenziali, che ha affermato l'inidoneità della retribuzione prevista dal suddetto contratto collettivo a soddisfare i canoni fissati dall'art. 36 Cost., dichiarando la nullità delle relative clausole contrattuali per violazione della norma imperativa costituzionale ed individuando come parametro sostitutivo, in applicazione dell'art. 1419, secondo comma, c.c., il CCNL per i dipendenti di proprietari e fabbricati, ritenuto il più coerente ed omogeneo rispetto al CCNL vigilanza e servizi fiduciari (nello stesso senso, anche Trib. Milano, 21 febbraio 2023); e ancora, da ultimo, Trib. Bari, 13 ottobre 2023, che considera inadeguato e non proporzionato l'importo salariale previsto dal CCNL in esame alla luce di vari parametri ed indicatori economici, tra cui anche quello del reddito di cittadinanza).

L'orientamento giurisprudenziale

Si osserva come l'orientamento giurisprudenziale che si sta (ri)delineando su questo tema è di particolare rilievo, destando un forte interesse a livello mediatico posto che, nell'odierno dibattito politico, **è di grande attualità la questione della determinazione del salario minimo garantito** ai sensi dell'art. 36 Cost., oggetto anche di una proposta di legge presentata alla Camera dei deputati lo scorso 4 luglio per introdurre il salario minimo a 9 euro lordi l'ora.

In tale contesto, si segnala che, da ultimo, il CNEL, il 9 ottobre scorso, ha reso pubblico il documento «Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia», all'esito di un'istruttoria tecnica svolta su incarico della Presidenza del Consiglio dei Ministri in cui ha messo in evidenza la «centralità della contrattazione collettiva nella fissazione dei trattamenti salariali adeguati».

Dal lavoro istruttorio e di analisi svolto dalla Commissione dell'informazione del CNEL, è emerso in modo chiaro come «la mera introduzione di un salario minimo legale non risolverebbe né la questione del lavoro povero (nel quale sono compresi per lo più tipologie di lavoratori come parasubordinati, temporanei, lavoratori senza contratto, lavoratori con mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, lavoratori a tempo parziale involontario) né la pratica del dumping contrattuale né darebbe maggior forza alla contrattazione collettiva».

Il documento da cui è emersa la necessità di una contrattazione collettiva su questo tema è stato approvato a maggioranza il 12 ottobre scorso dall'Assemblea del Cnel

Dalle analisi di dettaglio sui principali contratti collettivi da parte della Commissione, **è emerso che la tariffa legale dei 9 euro lordi di cui si discute**, è inferiore alle tariffe orarie minime desumibili da quasi tutti i contratti collettivi sottoscritti dalle confederazioni presenti al CNEL, se letti nella loro totalità e complessità (non fermandosi cioè solo alla paga base o minimo tabellare).

Questo anche senza tenere conto del trattamento economico complessivo di cui beneficiano i lavoratori grazie alle prestazioni di welfare aziendale (che sono state la strada scelta da quasi tutti i sistemi contrattuali per potenziare, in sede di rinnovi contrattuali il potere di acquisto e le retribuzioni dei lavoratori) e dei trattamenti variabili.

Secondo la Commissione è dunque *«la contrattazione collettiva la sede ancora oggi da privilegiare e valorizzare per la fissazione dei trattamenti retributivi adeguati, che non devono limitarsi alla fissazione della tariffa minima ma anche, per precetto costituzionale, concorrere alla determinazione del salario giusto evitando così il rischio, soprattutto per le piccole e medie imprese, di un livellamento verso il basso e non verso l'alto delle retribuzioni»*.

Il suddetto documento, da cui è emersa, pertanto, la prevalenza della necessità di una valorizzazione e sostegno della contrattazione collettiva in luogo dell'introduzione di un salario minimo legale, **è stato approvato a maggioranza il 12 ottobre scorso dall'Assemblea del CNEL.**

La decisione in commento

Tornando alla decisione in commento, essa trae origine da un ricorso proposto da un lavoratore che aveva agito in giudizio per ottenere il diritto **all'adeguamento delle retribuzioni percepite**, ritenendo non conforme ai parametri dell'art. 36 Cost. il trattamento retributivo applicatogli e corrispondente a quello previsto per il livello D della sezione Servizi Fiduciari del CCNL per i dipendenti delle imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari ed aveva chiesto l'accertamento del diritto a percepire un trattamento salariale non inferiore a quello previsto per il corrispondente livello del CCNL proprietari di fabbricati o in subordine del CCNL Multiservizi o del CCNL Terziario.

Nel caso di specie, la particolarità consisteva nel fatto che al lavoratore, da un cambio di appalto all'altro, erano stati applicati CCNL sempre diversi e peggiorativi - sottoscritti anche dalle OO.SS. maggiormente rappresentative - **con conseguente diminuzione della retribuzione, pur nell'identità dell'attività di lavoro svolta da esso e dalla stessa datrice di lavoro.**

La domanda proposta dal lavoratore **veniva accolta dal Giudice di primo grado**, che ritenendo più adeguato il parametro retributivo del CCNL dei dipendenti di fabbricati, condannava la datrice di lavoro al pagamento della somma di euro 2.493,13 a titolo di differenze retributive per il periodo da giugno 2000 al 20 febbraio 2021. La sentenza di primo grado veniva riformata in grado di appello.

Avverso la sentenza emessa dalla Corte di Appello, il lavoratore aveva proposto ricorso per cassazione che veniva accolto con il rinvio alla Corte di Appello in diversa composizione.

In particolare, nel principio di diritto enucleato dai Giudici di legittimità, si legge che il giudice di merito, *«nell'attuazione dell'art. 36 Cost. 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 (nella specie, n. 142/2001 in tema di società cooperative), di cui il giudice è tenuto a dare una interpretazione costituzionalmente orientata»*.

In sostanza, **secondo la Corte di Cassazione**, contrariamente alla posizione assunta dalla Corte di Appello che aveva riformato la sentenza di primo grado, **il giudice è legittimato a mettere in discussione (e disapplicare) il contratto collettivo nazionale quale fonte regolatoria esclusiva della retribuzione**, finanche nel caso in cui il CCNL sia stato sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ove ritenga che il trattamento economico ivi contenuto sia insufficiente e, quindi, non rispettoso dell'art. 36 Cost..

In senso apparentemente opposto alla decisione in commento, di recente il

TAR Lombardia, con la sentenza 4 settembre 2023, n. 2046, ha affermato il principio della presunzione di conformità all'art. 36 Cost. dei trattamenti retributivi dettati dai CCNL stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, ritenendo che «*l'avvenuta sottoscrizione di un contratto collettivo da parte delle associazioni sindacali (e datoriali) maggiormente rappresentative rende siffatto accordo idoneo a fungere da parametro per l'individuazione della soglia della retribuzione da considerare idonea e proporzionata ai sensi dell'art. 36 Cost. e serve a scongiurare il rischio dell'applicazione dei "contratti cc.dd. pirata", sottoscritti da associazioni sindacali minoritarie o non sufficientemente rappresentative delle parti sociali, con l'obiettivo di costituire una surrettizia ed elusiva alternativa ai più impegnativi e garantistici (in punto di retribuzioni minime, di numero di ferie e/o permessi et similia) contratti nazionali cc.dd. tradizionali (Consiglio di Stato, V, 19 giugno 2023, n. 6008)*», salvo poi ribadire che il CCNL da applicare ai propri dipendenti rientra nella scelta discrezionale del datore di lavoro e che tale determinazione non è sindacabile nel merito in sede giurisdizionale, ad eccezione delle ipotesi di contratti collettivi contenenti previsioni contrarie alla legge oppure riferibili a categorie del tutto disomogenee con quelle in cui opera l'impresa. Secondo la Corte Suprema, quindi, il giudice di merito, al fine di determinare la misura della retribuzione minima in conformità alla norma costituzionale, **deve effettuare una doppia valutazione, la prima, diretta a indagare l'esistenza di una retribuzione "proporzionata"**, ossia commisurata alla quantità e alla qualità dell'attività prestata, **la seconda, diretta a indagare l'esistenza di una retribuzione "sufficiente"** ossia non inferiore agli standards minimi necessari per vivere una vita a misura d'uomo (criteri della proporzionalità e della sufficienza).

I Giudici di legittimità, citando alcuni precedenti della medesima Corte di Cassazione, tuttavia ribadiscono, a più riprese, il primato della **contrattazione collettiva** che, con riferimento alla retribuzione, **fa presumere la stessa come conforme ai suddetti principi di proporzionalità e sufficienza**, salvo l'intervento correttivo del giudice sulla stessa contrattazione collettiva a tutela della portata precettiva e cogente dell'art. 36 Cost, in caso di lamentata inadeguatezza: «*... 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*» ... «*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*»; ed ancora si legge: «*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*»; ed ancora si legge: «*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*».

Il "lavoro povero"

Nella sentenza in commento viene, poi, rimarcato, sempre attraverso il richiamo ad altri precedenti conformi della medesima Corte di legittimità, che il giudice di merito, in sede di applicazione dell'art. 36 Cost., 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. (tra le altre, Cass. n. 20216/2022).

Interessante è, inoltre, il riferimento della Corte Suprema **all'attuale situa-**

Secondo la Cassazione il giudice è legittimato a mettere in discussione (e disapplicare) il contratto collettivo nazionale quale fonte regolatoria esclusiva della retribuzione

LE ULTIME TENDENZE DELLA GIURISPRUDENZA

Lavoro e formazione - Retribuzione - Articolo 36 Costituzione - Salario costituzionale - Accertamento - Criteri - Retribuzione lorda - Indice ISTAT di povertà. (Costituzione, articolo 36)

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 da un lavoratore) e confrontarlo con l'indice ISTAT di povertà (che ha riguardo invece alla capacità di acquisto immediata di determinati beni essenziali). Il livello ISTAT di povertà non costituisce peraltro un parametro diretto di determinazione della retribuzione sufficiente; può però aiutare ad individuare, sotto il profilo della sufficienza, una soglia minima invalicabile. Ma di per sé non è indicativo del raggiungimento del livello del salario minimo costituzionale che, come già rilevato, deve essere proiettato ad una vita libera e dignitosa e non solo non povera, dovendo inoltre rispettare l'altro profilo della proporzionalità con la quantità e qualità del lavoro svolto.

Lavoro e formazione - Retribuzione - Articolo 36 Costituzione - Giusta retribuzione - Poteri del giudice del merito - Onere della prova - Distribuzione - Contratti collettivi - Disapplicazione - Ammissibilità. (Costituzione, articolo 36; Cc, articolo 2697)

Quanto ai poteri demandati al giudice in materia di accertamento della giusta retribuzione, in virtù della forza cogente del diritto alla giusta retribuzione, spetta al giudice di merito valutarne la conformità ai requisiti indicati dall'articolo 36 della Costituzione, mentre il lavoratore che deduca la non conformità della retribuzione corrispostagli dal datore di lavoro all'articolo 36 della Costituzione, deve provare solo il lavoro svolto e l'entità della retribuzione, e non anche l'insufficienza o la non proporzionalità, che rappresentano l'oggetto dell'accertamento giudiziale. 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. 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. 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 presenti caratteristi-

che peculiari per qualità e quantità che la differenziano da quelle contemplate nella regolamentazione collettiva, sicché non può escludersi che sia insufficiente la stessa retribuzione fissata dal contratto collettivo.

Lavoro e formazione - Retribuzione - Salario minimo costituzionale - Articolo 36 Costituzione - Indicazioni immediatamente precettive - Poteri del giudice del merito. (Costituzione, articolo 36; Cc, articoli 1419 e 2099).

Il salario minimo costituzionale delineato nell'articolo 36 della Costituzione integra un *diritto subiettivo perfetto*, che deve rispondere a due fondamentali e diverse esigenze indicate dalla norma. La norma costituzionale 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 si riferiscono *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 interpellano anzitutto gli agenti negoziali (associazioni sindacali e datoriali) in quanto massima autorità salariale. Si rivolgono inoltre al legislatore, chiamato a compiere scelte 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. In questo contesto il giudice è chiamato ad intervenire in ultima istanza, per assicurare, nell'ambito di ogni singolo rapporto oggetto di controversia, la rispondenza dei predetti interventi allo statuto del salario delineato a livello 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 di cui agli artt. 2099, comma 2 e 1419 Cc).

Lavoro e formazione - Retribuzione - Retribuzione delle ferie - Clausola del contratto collettivo - Nullità - Condizioni - Limiti. (Costituzione, articolo 36; Cc, articolo 2099)

Il giudice è chiamato a verificare se la clausola collettiva sulla retribuzione delle ferie, combinata con la peculiare organizzazione dell'orario di lavoro del dipendente, possa indurre il lavoratore a rinunciare alle ferie. In presenza di questo rischio la clausola collettiva dovrà essere considerata nulla e quindi ben può (anzi deve) il giudice determinare la retribuzione spettante durante le ferie includendovi i compensi per lavoro straordinario e notturno qualora abbiano la connotazione di emolumenti necessari (non eventuali) in virtù della particolare organizzazione del lavoro cui è obbligato il dipendente.

› *Cassazione, sezione lavoro, sentenza 21 luglio 2023 n. 28320 – Pres. Raimondi; Rel. Panariello; Pm (conf.) Sanlorenzo*

Lavoro e formazione - Retribuzione - Articolo 36 Costituzione - Verifica se il corrispettivo previsto da un

contratto collettivo rispetti i principi costituzionali - Diversità rispetto ad altri contratti collettivi con riguardo alle medesime mansioni - Tasso soglia di povertà assoluta - Fattispecie (Costituzione, articolo 36)

La circostanza che - nello stesso periodo e con riferimento alle stesse mansioni e allo stesso orario di lavoro a tempo pieno - tre altri contratti collettivi dotati della stessa rappresentatività prevedano retribuzioni sensibilmente superiori, mette in crisi la presunzione di proporzionalità di cui all'articolo 36 della Costituzione della retribuzione fissata in sede di contrattazione collettiva. Ad analoghe conclusioni si perviene operando il raffronto tra l'ammontare retributivo netto in concreto erogato in applicazione di quel contratto collettivo ed il tasso soglia di povertà assoluta. Al riguardo la scelta quantitativa compiuta dal legislatore nell'introdurre il reddito di cittadinanza, misura di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale offre, infatti, un'autorevole indicazione di quale sia il reddito minimo necessario a sostenere le spese e essenziali e dunque concorre anch'esso a determinare la soglia al di sotto della quale la retribuzione deve ritenersi insufficiente alle esigenze di vita. (Nella specie, in applicazione dei principi che precedono il giudicante, ha accertato il diritto del ricorrente, inquadrato nel livello D del Ccnl per i dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata - Sezione Servizi Fiduciari e che aveva svolto mansioni di addetto all'attività di custodia e sorveglianza

presso i vari clienti, a percepire, in relazione al rapporto di lavoro intercorso con la società convenuta, un trattamento retributivo corrispondente a quello di un lavoratore inquadrato nel livello D1 del CCNL per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati, ha condannato la società resistente al pagamento delle relative differenze retributive, oltre interessi e rivalutazione dalla maturazione al saldo).

› *Tribunale di Bari, sezione lavoro, sentenza 13 ottobre 2023; Rel. Angiuli*

Lavoro e formazione - Retribuzione - Proporzionata alla quantità e qualità del lavoro di uscire - Applicazione del Ccnl per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati - Diverso contratto collettivo - Inapplicabilità. (Costituzione, articolo 36)

La retribuzione mensile e oraria prevista dal Ccnl per i dipendenti da Proprietari di Fabbricati, appare, anche alla luce degli importi previsti dal legislatore per il beneficio assistenziale del reddito di cittadinanza, un parametro, oltre che coerente, congruo e ragionevole ai fini di determinare una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato e sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa, in presenza dell'attività lavorativa resa quale usciere presso un cantiere edile del porto di Messina, inquadrato nel livello retributivo F di altro Ccnl.

› *Tribunale di Catania, sezione lavoro, sentenza 21 luglio 2023, Rel. Porcelli*

a cura di Mario Finocchiaro

zione di crisi che si è venuta a determinare nel mondo del lavoro, ossia quella del "lavoro povero", ovvero della "povertà nonostante il lavoro", che dovrebbe in teoria trovare il suo naturale contrasto proprio nella contrattazione collettiva. In particolare, i Giudici di legittimità osservano come il fenomeno del "lavoro povero" sia dovuto alla concorrenza salariale "al ribasso" innescata da fattori quali «*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"); la frantumazione dei perimetri negoziali e degli ambiti della contrattazione, dei settori e delle categorie; la conseguente proliferazione del numero dei CCNL, in particolare dalla molteplicità dei contratti all'interno della stessa contrattazione collettiva*» ed avvertono che detta molteplicità «*pur necessaria, quale espressione della libertà sindacale e per la tutela dei diritti collettivi dei lavoratori, può entrare in tensione con il principio dell'art. 36 Cost., che essa stessa è chiamata a presidiare per garantire il valore della dignità del lavoro*».

Per una definizione del "lavoro povero" e della "povertà nonostante il lavoro" elaborata in sede eurounitaria, v. C. Zoli "Ruolo e limiti della contrattazione collettiva e della giurisprudenza nella determinazione di livelli retributivi adeguati", in *LavoroDirittiEuropa*, n. 1/2022. L'Autore rileva, inoltre, come si stia assistendo ad un cambiamento del lavoro in termini sia qualitativi che quantitativi in quanto, una quota sempre più elevata di lavoratori svolge mansioni semplici e ripetitive, collocandosi nelle fasce meno qualificate del mercato del lavoro, con guadagni che sono in media inferiori del 23% a quelli degli altri lavoratori subordinati a tempo pieno ed indeterminato; inoltre, specie nel terziario, molti lavoratori sono impiegati in lavori più discontinui, maggiormente "spezzettati" in fasce orarie ridotte, con aumento del *part time* involontario e dei contratti a termine, quindi con una maggiore precarietà ed una complessiva riduzione delle ore lavorate, con la conseguenza che, nel mercato del lavoro, si è creata una netta distinzione fra lavoratori qualificati ed anche altamente qualificati, per i quali i minimi dei contratti collettivi sono sovente del tutto irrilevanti, e

L'attuale situazione di crisi ha determinato nel mondo del lavoro il cosiddetto "lavoro povero" ovvero la "povertà nonostante il lavoro"

lavoratori che svolgono mansioni semplici e ripetitive, che affidano al contratto collettivo la tutela solidaristica della loro "debolezza" che forse non è in grado di svolgere con successo questo compito.

È stato, altresì, evidenziato che **il parametro del contratto collettivo nazionale di lavoro rischia di non rappresentare più la garanzia di una retribuzione sufficiente ed adeguata avendo ormai** cambiato volto (C. Ponterio "Il lavoro per un'esistenza libera e dignitosa: art. 36 Cost. e salario minimo legale" in *Questione Giustizia*, fasc. 4/2019).

Proseguendo nella motivazione della sentenza in commento, questa esamina i poteri "correttivi" concreti demandati al giudice nella materia e si addentra in una variegata casistica giurisprudenziale consolidata che consente al giudice deviazioni dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, affermando che il medesimo giudice può individuare d'ufficio (Cass. n. 7528/2010 e n. 1393/1985) 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**; 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 (Cass. n. 7157/2003, Sezioni unite n. 2665/1997); fatte salve contrarie disposizioni normative (per es. ai fini del c.d. minimale contributivo), può 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); 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. 2791/1987, Cass. n. 2193/1985, Cass. n. 24449/2016).

L'uscita" dal contratto nazionale di categoria"

Inoltre, secondo la Corte Suprema, 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".

In materia di "uscita" dal contratto nazionale di categoria, viene richiamata la giurisprudenza della medesima Corte (n. 17698/2022, la quale a sua volta richiama altre pronunce conformi sempre della medesima Corte nn. 4622/2020, 4621/2020, 9862/2019, 9005/2019, 7047/2019, 5189/2019).

Infine, viene evidenziato che il giudice, per garantire la corretta attuazione del precetto della giusta retribuzione, **deve attenersi anche alle indicazioni provenienti dall'Unione Europea e dall'ordinamento internazionale**, tra cui, viene citata, tra le fonti più importanti, la recente Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022 "relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea" (e dei cui contenuti il giudice interno deve tenere conto) finalizzata a garantire l'adeguatezza dei salari minimi e condizioni di vita e di lavoro dignitose per i lavoratori europei, nel rispetto delle specificità di ogni ordinamento interno e favorendo al contempo il dialogo tra le parti sociali.

La Direttiva, al considerando n. 28 prevede che «i salari minimi sono considerati adeguati se consentono un tenore di vita dignitoso ai lavoratori sulla base di un rapporto di lavoro a tempo pieno».

La Direttiva prevede, altresì, che «un paniere di beni e servizi a prezzi reali stabilito a livello nazionale può essere utile per determinare il costo della vita al fine di conseguire un tenore di vita dignitoso. Oltre alle necessità materiali quali cibo, vestiario e alloggio, si potrebbe tener conto anche della necessità di partecipare ad attività culturali, educative e sociali».

A questo punto, **non resta che auspicare un intervento risolutivo, o in sede legislativa o in ambito contrattuale collettivo, teso a contrastare il lavoro "povero"**, con adeguati strumenti, garantendo a tutti i lavoratori una giusta retribuzione, ponendo così fine alla questione salariale.

Il giudice, per garantire la corretta attuazione del precetto della giusta retribuzione, deve attenersi anche alle indicazioni provenienti dall'ordinamento internazionale