

Non vi, sed verbo: obblighi, condizionabilità legali e ‘spinta gentile’ a favore della contrattazione collettiva ‘leader’. Ma non è detto che basti... *

di L. Sposato - 24 marzo 2025

L’ordinanza della Corte di cassazione del 25 gennaio 2025 n.1794 statuisce in materia di benefici contributivi e rispetto dei minimi retributivi previsti dalla contrattazione collettiva.

Nella fattispecie concreta, l’INPS emette un avviso di addebito nei confronti di una società cooperativa del settore agricolo, ritenendo che non vi fossero gli estremi per le riduzioni contributive di cui all’articolo 6 del D.l. n.338/1989 (conv. L. 7 dicembre 1989, n. 389).

La società cooperativa, difatti, applicava ai dipendenti per i quali aveva usufruito dei benefici, il contratto provinciale relativo a una provincia diversa da quella in cui erano rese le lavorazioni.

La Suprema Corte conferma le argomentazioni dei giudici di merito e afferma che «quando si tratta di fare applicazione di benefici contributivi, destinati ad operare nell’area pubblica dell’economia, il riconoscimento di dette agevolazioni passa attraverso l’applicazione da parte dell’impresa ai propri dipendenti dei contratti collettivi nazionali vigenti per il settore di appartenenza e corrispondenti all’attività in concreto svolta dall’azienda, o anche del contratto collettivo previsto per un diverso settore, se comunque più vantaggioso per i lavoratori rispetto a quello che avrebbe dovuto essere applicato in base all’inquadramento dell’azienda».

Nel caso in analisi, dunque, ad avviso della Corte, i giudici di primo e di secondo grado hanno fatto corretta applicazione della regola iuris poiché hanno effettuato una comparazione rispetto al contratto territoriale applicabile, ritenendo che «l’applicazione di un contratto provinciale diverso da quello vigente nell’ambito territoriale di riferimento [...] ha comportato “differenti inquadramenti, una minore retribuzione, quindi un minore carico retributivo”».

In questo modo, dunque, «i giudici di merito hanno attribuito rilievo al contratto [...] applicato nella provincia di svolgimento della prestazione lavorativa [ndr: non solo questa ragione] ma [ndr: soprattutto] in quanto più vantaggioso, con un giudizio che è dunque coerente con le premesse teoriche innanzi indicate.

La sentenza riafferma un principio consolidato che ha una chiara base normativa e offre, dunque, lo spunto per un breve focus sul tema. Focus finalizzato a dare spunti di riflessione, senza pretese di esaustività.

Il decreto-legge n.338/1989, qui in analisi, introduce due regole fondamentali, tra loro connesse, che compongono un sottosistema di tutela del credito retributivo e previdenziale.

La prima regola àncora l'imponibile contributivo «all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale [...]» (così nell'articolo 1, comma 1).

Definiamolo per comodità “regola dell'imponibile previdenziale vincolato”.

La seconda esclude dal godimento di una fiscalizzazione degli oneri sociali o di uno sgravio contributivo la posizione di lavoratori che «non siano stati denunciati agli istituti previdenziali; b) siano stati denunciati con orari o giornate di lavoro inferiori a quelli effettivamente svolti ovvero con retribuzioni inferiori a quelle previste dall'articolo 1, comma 1; c) siano stati retribuiti con retribuzioni inferiori a quelle previste dall'articolo 1, comma 1» (così articolo 6, comma 9).

Definiamolo per comodità “regola del beneficio condizionato al minimale”.

Il nostro ordinamento giuridico, da un canto, non riconosce efficacia erga omnes alla contrattazione collettiva di diritto privato, però, dall'altro, guarda alla contrattazione collettiva stessa come a uno strumento di equità ed equilibrio economico.

Questo approccio, difatti, ha una ricaduta sul sistema delle tutele del lavoro ma, al contempo, ha un effetto positivo sul sistema concorrenziale nei mercati di riferimento delle imprese perché tende – attraverso un vincolo giuridico (la prima regola) e mediante una spinta all'omologazione (la seconda regola) – a parificare i costi del lavoro sostenuti dalle aziende.

È di tutta evidenza, difatti, che chi retribuisce al di sotto dei minimali retributivi – o chi ricorre al lavoro nero e al lavoro grigio – nuoce ai lavoratori ma, soprattutto, si procura un vantaggio concorrenziale abbattendo i propri costi che vengono scaricati, in parte, sulla collettività che è (o sarà) costretta a intervenire con misure a sostegno del reddito dei lavoratori sottopagati.

La regola dell'imponibile previdenziale vincolato, peraltro, contribuisce all'effetto di spinta al rispetto del minimale (nei modi che si diranno); ed entrambe hanno a che fare con il tema del salario minimo e della giusta retribuzione costituzionale.

La regola dell'imponibile previdenziale vincolato non si limita a recepire i minimi retributivi della contrattazione collettiva.

Nella determinazione della retribuzione minima ai fini contributivi, difatti, si deve tenere conto anche dei “minimali di retribuzione giornaliera stabiliti dalla legge”. Ciò vuol dire che, ai soli fini contributivi, anche i minimi retributivi della contrattazione collettiva (se inferiori) devono adeguarsi alla misura stabilita dalla legge.

Questa misura è generalmente definita “minimale dei minimali” ed è determinata (ai sensi dell’articolo 7, comma 1, secondo periodo, del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, come modificato dall’articolo 1, comma 2, del D.L. n.338/1989) in una misura che non può essere inferiore al 9,50% dell’importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.

In sostanza, quale che sia la retribuzione erogata, i contributi sono necessariamente calcolati e versati in ragione di un imponibile previdenziale che non può essere inferiore al “minimale dei minimali”; fa eccezione il settore agricolo, per il quale il minimale contributivo è calcolato ai sensi della legge 537/1981 con un sistema di rivalutazione annuale.

Se ci limitiamo a osservare isolatamente questa componente del sottosistema di tutela, ne ricaviamo una prima osservazione.

Un datore di lavoro che non applica alcun contratto collettivo e che non aderisce ad alcuna associazione di categoria è tenuto a versare contributi calcolati sul minimale dei minimali oppure, se di entità maggiore, sui minimi contrattuali previsti dai «contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria» (articolo 2, comma 25, della legge 28 dicembre 1995, n. 549).

Al contempo, però, questo stesso datore di lavoro potrebbe erogare retribuzioni inferiori, in modo del tutto lecito.

Ma è davvero così?

Non esiste una norma che obblighi, espressamente, al pagamento di una retribuzione pari ai minimi contrattuali previsti dai CCNL stipulati dalle associazioni maggiormente rappresentative e, quindi, se ragioniamo in linea teorica dovremmo dire di sì.

Ad avviso di chi scrive, però, se dalla teoria astratta passiamo all’analisi di quello che concretamente accade, la risposta potrebbe essere diversa.

Il sottosistema di tutela, se visto nel suo complesso, difatti, è tale per cui l’erogazione di retribuzioni inferiori ai minimi del contratto collettivo, senza che qualche autorità possa intervenire legittimamente per correggere la distorsione, è un caso limite o, forse, addirittura, è un caso scuola.

Si consideri quanto segue.

Negli UNILAV e nei flussi Uni-Emens è necessario indicare il codice CNEL del contratto collettivo di riferimento. Si tratta di un adempimento previsto dall'articolo 16^{quater} del c.d. “decreto semplificazioni” (D.l. 76/2020, convertito legge n.120/2020). In precedenza, nei flussi e nelle comunicazioni, il contratto collettivo era indicato ricorrendo a un diverso codice alfanumerico assegnato dall'INPS.

In entrambi i casi, ovviamente, il sistema telematico prevede anche l'inserimento di un codice residuale che non è riferibile ad alcun contratto, ma si tratta di casistiche per cui il CCNL non esiste (lavoratori autonomi dichiarati in posizione contributiva) o non è presente in anagrafica perché ancora non valorizzato dal CNEL che è l'autorità che attribuisce i codici di identificazione (si veda la circolare INPS n.170/2021 e le istruzioni per gli UNILAV emessi dal MLPS).

Nella prassi è assai raro che l'elemento del form telematico relativo al CCNL non sia valorizzato con un codice CNEL di riferimento.

Anche perché i flussi previdenziali sono predisposti dai software di elaborazione delle paghe, e tutti i software di elaborazioni delle paghe utilizzano sistemi di aggiornamento automatici sui rinnovi contrattuali.

In astratto, dunque, è possibile che un'impresa non valorizzi alcun ‘codice contratto’ perché non intende applicare alcun contratto collettivo, ma nel concreto questa impresa dovrebbe ricorrere a software di elaborazione ‘personalizzati’ su dati propri, e forzare il sistema delle CO e dei flussi indicando codici residuali concernenti altre casistiche.

Non siamo di fronte a un obbligo, ma a un meccanismo che, sfruttando l'architettura delle scelte, induce le imprese a valorizzare il codice CNEL, secondo la logica di quella che gli psicologi comportamentali definiscono ‘spinta gentile’: ossia un intervento che orienta le decisioni senza imporre vincoli, ma sfruttando le tendenze cognitive degli individui (cfr. R. H. Thaler e Cass. R. Sunstein, *La spinta gentile*, trad. A. Oliveri, Feltrinelli, 2014).

È ovvio che la presenza di un'indicazione di questo tipo, soprattutto sull'UNILAV che è consegnato al lavoratore e controfirmato dal medesimo, implica che quel contratto collettivo sia il riferimento anche della retribuzione dovuta. E se è così, l'autorità di vigilanza e l'autorità giudiziaria possono intervenire, ciascuno con le forme e nelle modalità proprie.

Altro elemento riconducibile alla ‘spinta gentile’ è costituito dalle previsioni del cd. decreto trasparenza, il d.lgs. n.104/2022; il quale, nel riscrivere l'articolo 1 della legge 152/1997, ha previsto che al dipendente siano fornite per iscritto, tra le molte altre, informazioni sul contratto collettivo applicato e informazioni sull'inquadramento, sul livello e sulla qualifica attribuiti.

È chiaro che anche in questo caso esiste una ‘via di fuga’ (astratta) che consiste nello specificare che nessun contratto collettivo è applicato e nel comunicare “le caratteristiche o la

descrizione sommaria del lavoro” (il virgolettato è l’alternativa indicata dalla legge all’indicazione dell’inquadramento, del livello e della qualifica).

Un’impresa (rectius: un consulente del lavoro), dunque, dovrebbe decidere di inserire nell’informativa trasparenza o nel contratto individuale le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro; specificare che non si applica alcun contratto collettivo; forzare l’UNILAV e il flusso Uni-Emens, inserendo il codice residuale; personalizzare il software di elaborazione delle paghe.

Tutto questo per versare la retribuzione (ma non la contribuzione) al di sotto del minimo contrattuale.

È di tutta evidenza che il sistema, per come è congegnato, induce le imprese virtuose ad adeguarsi ai minimi anche dal punto di vista retributivo, e quelle viziose a cercare le vie di fuga (molto più lineari e di facile realizzazione) del lavoro nero e del lavoro grigio.

In quest’ottica, anche la regola dell’imponibile previdenziale vincolato – cioè, che l’imponibile previdenziale sia fissato nel minimale a prescindere dalla retribuzione erogata -, per quanto possa sembrare paradossale, contribuisce a rendere più conveniente e meno rischioso per le aziende viziose ricorrere al nero e al grigio, in un contesto di adesione del tutto formale a un CCNL.

La ‘spinta gentile’, dunque, per eterogenesi dei fini, modifica l’architettura delle scelte anche delle persone ‘per male’.

È tanto forte la ‘spinta’ ad aderire (almeno formalmente) a un contratto collettivo, difatti, che è ormai ampiamente diffuso il fenomeno della cd. ‘contrattazione pirata’.

La contrattazione pirata si verifica quando vengono stipulati contratti collettivi di lavoro da organizzazioni sindacali prive di effettiva rappresentatività (o c.d. di comodo).

Questi contratti offrono condizioni peggiorative rispetto ai contratti collettivi firmati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative. La contrattazione pirata punta a creare un dumping contrattuale, con l’obiettivo di ridurre i costi per le aziende a scapito dei diritti dei lavoratori.

Il vero problema su cui ragionare, pertanto, non è tanto e non è solo come imporre alle imprese la scelta di un CCNL (cosa che nei fatti già avviene) ma piuttosto come fare in modo che non sia scelto un contratto pirata; che il contratto scelto, tra quelli che sono frutto di scelte compiute da sindacati rappresentativi, sia rispettato effettivamente; che le previsioni del CCNL siano in linea con la retribuzione costituzionale.

All’articolo 6, comma 9, citato si affiancano altre disposizioni che vanno in questa direzione.

Così l'**articolo 1, comma 1175, della legge n.296/2007** per il quale «a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

La formulazione di questo comma è stata modificata dal recente d.l. n.19/2024 sul quale decreto si veda diffusamente infra nel testo.

È interessante evidenziare che la disposizione opera su un doppio binario: la mancanza del DURC, da un lato, che ha una ricaduta generale su tutta la compagine aziendale; e le violazioni di legge e di contratto, all'altro.

In relazione a queste ultime, la prassi di vigilanza ritiene esistente un principio di carattere generale, tratto dalla disposizione del 1989.

In base a questo principio, le agevolazioni contributive non spettano unicamente in relazione ai lavoratori per i quali non siano rispettate le condizioni previste dalla contrattazione di riferimento, stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; e per il periodo in cui si protrae la violazione (in questi termini, la circolare INL n.3/2017 che richiama come conferma anche l'articolo 2, comma 5, del D.l. n.71/1993).

Il comma 1175, evidentemente, opera oltre i confini della 'spinta gentile' proprio perché agisce sul piano della convenienza economica e del rapporto costi/benefici che l'impresa è chiamata a valutare. Qui ci muoviamo nella logica di una coercizione morbida che, mediante il ricorso a inventivi, agisce sul piano della condizionalità legale e della compliance normativa.

Se la spinta gentile è un incentivo soft, con le condizionalità legali entriamo nell'ambito degli incentivi hard che sono il primo passo verso un obbligo di conformazione.

L'effetto è comunque volto a rafforzare l'adesione alla contrattazione collettiva 'leader' e l'emarginazione di quella 'pirata'. In un'ottica di rafforzamento del sottosistema di tutela del credito retributivo, di quello contributivo; e anche di tutela dei diritti, non economici, dei lavoratori.

Anche altre disposizioni muovono in questa direzione.

L'articolo 8 del decreto-legge n.138/2011 (convertito con modificazioni dalla L. 14 settembre 2011, n. 148) che consente ai contratti di prossimità stipulati dai soggetti 'abilitati' (ossia alla sola contrattazione leader) una capacità derogatoria su taluna materie disciplinate dalla legge (inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione, con riferimento agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; alle mansioni del lavoratore, alla

classificazione e inquadramento del personale; ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; alla disciplina dell'orario di lavoro; alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio).

Ancora: **il D.lgs. 81/2015**, per il quale la contrattazione collettiva siglata dai soggetti 'abilitati' (definiti dall'articolo 51) è l'unica che può integrare la disciplina delle varie tipologie contrattuali (a titolo meramente esemplificativo, in relazione al contratto di lavoro intermittente, al contratto a tempo determinato o a quello di apprendistato).

Sono sempre e solo alcuni soggetti abilitati, legittimati a siglare contratti definiti leader (si veda sempre l'articolo 51 citato), che possono definire la base negoziale in ragione della quale si ottiene la detassazione dei premi di produzione (così nelle **leggi finanziare degli ultimi anni**).

Interessante è quanto previsto dall'articolo 29 del d.l. n.19/2024: si tratta di una piccola riforma che opera su diversi piani.

L'art. 29, comma 1, de D.L. n. 19/2024, intanto, è intervenuto a modificare l'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006.

Le modifiche hanno subordinato il riconoscimento di benefici normativi e contributivi all'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale «comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali (...)».

La disposizione, inoltre, ha introdotto un comma 1175^{bis} che prevede che resti fermo il diritto ai benefici «in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione».

La parte più significativa di questa piccola riforma, però, è un'altra, e conduce a una riflessione più ampia sui temi oggetto di questo breve focus.

La disposizione ha introdotto, difatti, il comma 1^{bis} nell'articolo 29 del d.lgs. n.276/2003 il quale riconosce al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nell'eventuale subappalto «un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto

collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto».

Al contempo, è stato integrato anche il secondo comma dello stesso art. 29, stabilendo che l'istituto della responsabilità solidale retributiva e contributiva trova applicazione anche nelle ipotesi di illiceità della somministrazione, dell'appalto e del distacco di cui all'art. 18, commi 2 e 5^{bis} (sempre dello stesso D.Lgs. n. 276/2003).

Le due norme hanno sollevato alcuni dubbi in alcuni osservatori.

La prima è stata criticata perché parrebbe introdurre un vincolo erga omnes al rispetto della contrattazione collettiva leader, ma riservato al sistema degli appalti e dei subappalti.

Siamo oltre la spinta gentile e la condizionalità legale proprio perché la disposizione introduce un obbligo. In quest'ottica non sarebbe chiaro perché tutti gli altri settori ne sarebbero esclusi.

L'osservazione è condivisibile ma, al contempo, non sembra del tutto irragionevole che in un settore importante, in cui le esternalizzazioni servono spesso ad aggirare la contrattazione collettiva, il legislatore abbia voluto usare le armi più affilate dell'obbligo; laddove in altri settori ha ritenuto sufficienti quelle della spinta gentile e delle condizionalità legali.

Peraltro, una disposizione di ratio analoga è contenuta nell'articolo 1, comma 349, della l. n.197/2022 – in materia di prestazioni di lavoro occasionale in agricoltura (era già contenuta nel comma 16 dell'articolo 54bis del d.l. n.50/2017, poi abrogato in parte qua dalla legge n.197) – e nell'articolo 7 del d.l. n.248/2007 per il settore della cooperazione.

La seconda è stata criticata perché sancisce un legame di solidarietà tra committente e pseudo-appaltatore, anche nel caso di somministrazione, appalto e distacco illeciti, senza che sia chiaro quale sia il titolo giuridico per cui lo pseudo-appaltatore (che dovrebbe essere estraneo al rapporto di lavoro) è chiamato a rispondere in solidarietà col committente.

È utile richiamare, però, un certo orientamento giurisprudenziale, cui ha fatto seguito un certo orientamento della prassi ispettiva dell'INL.

In giurisprudenza – soprattutto, a onore del vero, nella giurisprudenza della sezione tributaria – si è statuito che «a differenza di quanto sancito dalla previgente disciplina di cui alla L. n. 1369/1960, nelle ipotesi di appalto illecito la circostanza che il lavoratore sia considerato dipendente dell'effettivo

utilizzatore della prestazione non è “automatica”, ma è subordinata al “fatto costitutivo dell'instaurazione del rapporto di lavoro su domanda del lavoratore” (cfr. Cass. sent. n. 25014/2015)».

Il virgolettato è tratto dalla circolare INL n.10/2018 che, sulla base della sentenza della Corte di cassazione citata, ha ritenuto che, qualora il lavoratore non eserciti il diritto potestativo di cui al comma 3^{bis} dell'articolo 29 del d.lgs. n.276/2003 (quello che consente la costituzione del rapporto con l'utilizzatore), il debitore del credito retributivo sarebbe lo pseudo-appaltatore.

La circolare non è del tutto condivisibile né per le conclusioni cui giunge né per il tessuto argomentativo; però, ha il merito di porre al centro dell'attenzione un problema, cui la novità del d.l. n.19/2024 sembra rispondere con una logica rimediabile.

Il problema è che, in un'ottica sistematica, non è scontato che si possa configurare un valido rapporto di lavoro con il committente, nel caso di ricorso illecito all'esternalizzazione.

Il rapporto di lavoro, nel caso di ricorso illecito alle figure contrattuali tipiche dell'esternalizzazione, difatti, è frutto di una condotta di reato: l'accordo tra committente e pseudo-appaltatore è un reato-contratto che ingloba al suo interno la prestazione di lavoro.

La prestazione di lavoro è estranea alle condotte sanzionate ma è una componente dell'accordo illecito. Il fatto di reato consiste nell'interposizione di manodopera, ossia nel fatto storico per il quale la gestione amministrativa delle prestazioni di lavoro è in capo allo pseudo-appaltatore, mentre la direzione delle prestazioni e il loro effetto utile sono in capo al falso committente. La nullità dell'operazione, dunque, travolge la fonte della prestazione di lavoro.

In questa logica, ad avviso di chi scrive, la prestazione di lavoro svolta "in violazione dei divieti" posti dalla norma penale imperativa – che non può essere inquadrata in un rapporto formale perché la fonte del rapporto sarebbe nulla – deve essere sussunta sotto la disciplina dell'articolo 2126 c.c.

L'articolo 2126 c.c. prevede un'obbligazione ex lege che trova fonte nell'accordo illecito del committente e dell'appaltatore: entrambi ne rispondono, adesso chiarisce la legge, poiché ne sono responsabili solidali (aggiunge chi vi scrive: in quanto autori del reato che rende nulla la fonte della prestazione di lavoro).

Quest'ultimo passaggio ci porta a una riflessione finale che è l'adequata chiusura di questo focus.

Nel diritto del lavoro il 'fatto' ha sempre prevalso sulle qualificazioni formali: la vigilanza sulla legislazione sociale e del lavoro presuppone questo dato.

La novità degli ultimi anni è che il 'fatto' spesso è qualificato dal legislatore in termini di rilevanza penale. E questo ha inevitabilmente un'incidenza sistematica tale da travolgere antichi dogmi.

Mi riferisco in particolare a quanto previsto dall'articolo 603^{bis} c.p.

L'articolo 603^{bis} c.p. prevede due distinte figure di incriminazione: l'intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo.

Ragioneremo su quest'ultimo.

Uno degli indici dello sfruttamento lavorativo è «la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato».

La giurisprudenza della Corte di cassazione dà a questa disposizione un'interpretazione che si potrebbe definire “di chiusura del sistema” perché ritiene penalmente rilevante (unitamente alle altre condizioni) la condotta del datore di lavoro che in modo reiterato (non, dunque, in modo necessariamente sistematico) paghi una retribuzione in palese difformità rispetto al contratto leader (o comunque «a quello principale tenendo conto dell'attività effettivamente svolta dal datore e in caso di attività miste a quello dell'attività prevalente»).

Allo stesso tempo, però, precisa che la «retribuzione [ndr: dev'essere] idonea ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa al lavoratore e alla sua famiglia. Sicché la proporzione tra l'obbligazione retributiva e la qualità e quantità del lavoro prestato, quale limite costituzionale volto a garantire equità e dignità, deve essere mantenuta anche quale metro della difformità e deve prevalere “comunque” anche su una contrattazione collettiva che ipoteticamente non l'abbia rispettata. L'autonomia delle parti sociali non può infatti derogare al principio della retribuzione quale soglia minima di dignità umana e sociale, personale e familiare, espressione degli artt. 2, 3, 4, 36 e 41 Cost.» (questa e la precedente citazione sono tratte da Corte di cassazione Sez. IV, Sen 22/01/2024, n. 2573).

È evidente, dunque, che l'ordinamento giuridico ormai tutela, con la massima imperatività della norma penale, il minimo costituzionale della retribuzione, anche in deroga migliorativa rispetto alla contrattazione leader e a prescindere da una normativa sul salario minimo.

Si tratta di un'arma potente nelle mani della giurisdizione – che è legittimata anche a disporre il controllo giudiziario delle imprese, ai sensi ex articolo 3 della legge 199/2016 – e, dunque, indirettamente nelle mani della funziona amministrativa di vigilanza, che si esercita anche nelle forme della polizia giudiziaria (in particolare, attraverso i Carabinieri del Nucleo per la tutela del lavoro dei Carabinieri ma anche attraverso il personale ispettivo ‘civile’ dell'INL).

In conclusione, i contratti leader sono fondamentali per il sistema di tutela del credito retributivo e contributivo ma l'unica retribuzione realmente leader è quella conforme al minimo costituzionale.

Luigi Sposato, ispettore del lavoro presso l'ITL di Cosenza

*Le opinioni e le valutazioni espresse in questo articolo hanno carattere personale e non impegnano in alcun modo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 25 gennaio 2025, n. 1794](#)