

Civile Sent. Sez. L Num. 32123 Anno 2025

Presidente: MANNA ANTONIO

Relatore: PONTERIO CARLA

Data pubblicazione: 10/12/2025

Oggetto

**Retribuzione  
adeguata ex  
art. 36 Cost. -  
individuazione  
del contratto  
collettivo  
parametro**

**R.G.N. 26672/2024**

Cron.

Rep.

Ud. 24/09/2025

PU

### **SENTENZA**

sul ricorso 26672-2024 proposto da:

██████████ ██████████, rappresentato e difeso dall'avvocato  
██████████;

**- ricorrente -**

**contro**

██████████ SOCIETÀ COOPERATIVA A R.L., in persona del  
legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa  
dall'avvocato ██████████;

**- controricorrente -**

**nonché contro**

A ██████████ SOCIETÀ COOPERATIVA, in persona del  
legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dagli  
avvocati ██████████, ██████████;

**- controricorrente -**

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

avverso la sentenza n. 302/2024 della CORTE D'APPELLO di VENEZIA, depositata il 11/06/2024 R.G.N. 543/2021;  
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 24/09/2025 dalla Consigliera CARLA PONTERIO;  
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. OLGA PIRONE che ha concluso per il rigetto del ricorso;  
udito l'avvocato GIUSEPPE FRIGOTTO;  
udito l'avvocato [REDACTED];  
udito l'avvocato [REDACTED].

### **Fatti di causa**

1. La Corte d'appello di Venezia ha accolto in parte l'appello principale della [REDACTED] soc. coop. a.r.l. e, in parziale riforma della sentenza di primo grado, ha dichiarato applicabile al rapporto di lavoro con [REDACTED] il c.c.n.l. trasporti merci e logistica (TLM) e non il c.c.n.l. cooperative alimentari); ha dichiarato la nullità del verbale di accordo del 28.1.2014 limitatamente alle clausole n. 3 e n. 4, relative «all'inquadramento dei lavoratori che svolgono attività di carattere manuale all'interno degli stabilimenti A [REDACTED] [REDACTED]» e dei carrellisti; ha condannato la datrice di lavoro [REDACTED] e la committente A [REDACTED] in solido, al pagamento in favore del lavoratore impiegato nell'appalto dell'importo di euro 13.965,49, oltre alla quota di TFR dovuta su tale importo e accessori di legge; ha respinto l'appello incidentale del lavoratore sulla prescrizione delle differenze retributive anteriori al (28.8.2012) quinquennio calcolato a ritroso dal (28.8.2017) primo atto interruttivo.

1.2. La Corte territoriale, per quanto ancora rileva, ha, in premessa, richiamato i principi risalenti nella giurisprudenza di legittimità in virtù dei quali la contrattazione collettiva di diritto

comune, per cui non opera il primo comma dell'art. 2070 c.c., ha efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti e a coloro che, esplicitamente o implicitamente, vi abbiano prestato adesione; ha ritenuto che [REDACTED] applicasse legittimamente il c.c.n.l. TML avendo prestato (implicitamente) adesione allo stesso; ha appurato che il *core business* dell'attività aziendale riguardava il settore della logistica ed esattamente l'attività di facchinaggio e carico e scarico merci e che in tale ambito rientravano le mansioni del lavoratore, estranee all'attività alimentare propriamente intesa. Ha rilevato, ai fini dell'art. 3 della legge n. 142 del 2001 e del regolamento adottato dalla cooperativa, come il lavoratore non avesse allegato né provato di ricevere un trattamento economico complessivo inferiore ai minimi previsti dalla contrattazione collettiva del settore o della categoria affine e non avesse neppure dedotto di ricevere una retribuzione inadeguata e insufficiente, ai sensi dell'art. 36 Cost., essendosi limitato a rivendicare il diverso e più favorevole trattamento di cui al c.c.n.l. cooperative alimentari; ha rilevato che, in ogni caso, ove anche si considerasse l'attività oggetto dell'appalto rientrante in quella disciplinata dal c.c.n.l. cooperative alimentari, [REDACTED] sarebbe tenuta unicamente ad assicurare al dipendente un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi retributivi del c.c.n.l. coop. alimentari e non ad applicare *tout court* questo contratto. Ha dato atto di come il contratto individuale di ammissione quale socio lavoratore dipendente della cooperativa prevedesse l'applicazione del c.c.n.l. TLM sin dall'inizio del rapporto.

1.3. I giudici di appello hanno dichiarato illegittimo il verbale di accordo aziendale di prossimità del 28.1.2014, concluso ai sensi dall'art. 8 del decreto-legge n. 138/2011, convertito dalla legge

n. 148/2011, limitatamente alle clausole n. 3 e 4, perché derogatorie rispetto sia all'art. 2103 c.c. e sia al contratto collettivo nazionale TML 2013, in quanto «realizzano un mero sotto inquadramento rispetto a (quello) che i lavoratori avrebbero avuto diritto di ottenere in base alla disciplina legale e del CCNL TML, funzionale solo a mantenere bassi i livelli retributivi e, dunque, a garantire alla società un risparmio in termini di minor costo del lavoro, a parità di mansioni» (sentenza, p. 19-20). Hanno, inoltre, dichiarato nullo il verbale di conciliazione ex art. 411 c.p.c. per difetto di causa, avendo i lavoratori «rinunciato a tutte le pretese relative al pregresso rapporto di lavoro, senza alcuna contropartita», confermando anche il vizio, già dichiarato dal tribunale, derivante dalla mancanza di effettiva assistenza del lavoratore ad opera del sindacato.

1.4. Hanno quantificato le differenze retributive spettanti al lavoratore in base al quinto livello di inquadramento del c.c.n.l. TML, dichiarando prescritto il diritto di credito per le somme maturate anteriormente al 28.8.2012 ed hanno respinto l'appello incidentale del lavoratore sul punto. Hanno calcolato le differenze retributive in base ai conteggi depositati dalla società, respingendo ogni altra domanda del lavoratore, tra cui quella concernente le differenze retributive per ore non lavorate sino alla concorrenza di 168 ore mensili.

2. Avverso la sentenza [REDACTED] ha proposto ricorso per cassazione affidato a nove motivi. La [REDACTED] soc. coop. a r.l. e la A [REDACTED] soc. coop. hanno resistito con distinti controricorsi.

Il Sostituto Procuratore Generale ha depositato conclusioni scritte con cui ha chiesto il rigetto del ricorso. Tutte le parti hanno depositato memoria, ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

### **Ragioni della decisione**

I motivi di impugnazione sono riassunti e classificati nel ricorso nel modo seguente:

A) Individuazione della retribuzione proporzionata e sufficiente ex art. 36 Cost.

1. Con il primo motivo di ricorso si deduce la violazione o falsa applicazione degli artt. 3, comma 1, e 6, comma 2, L. n. 142/2001, e art. 36 Cost., in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., per aver la Corte ritenuto legittima l'applicazione del c.c.n.l. trasporto merci logistica in base al cd. principio volontaristico, ritenendo erroneamente assente una disciplina legale del salario minimo, invece presente nel settore delle cooperative e prevista dall'art. 3 L. 142/2001, che è stato violato.

2. Con il secondo motivo il ricorrente denuncia la violazione o falsa applicazione dell'art. 115 c.p.c. e dell'art. 3, comma 1, L. n. 142/2001 in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c. nonché l'omesso esame di un fatto decisivo del giudizio in relazione all'art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c., per avere la Corte erroneamente ritenuto che il trattamento economico previsto dal c.c.n.l. trasporto merci logistica è conforme ai principi di proporzionalità e sufficienza in quanto corrispondente all'attività in concreto svolta e al *core business* dell'attività aziendale e ciò sulla base di una circostanza non provata (ovvero che ████████ opera in appalto anche per altre imprese sempre per lo svolgimento di attività di logistica) e omettendo l'esame di fatti e documenti attestanti che il *core business* di ████████ è nel settore agroalimentare.

3. Con il terzo motivo è dedotta la violazione o falsa applicazione degli artt. 99, 112, 113 c.p.c., dell'art. 2907 c.c., art. 36 Cost. e art. 3 L. n. 142/2001, in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3

c.p.c., per non aver la Corte correttamente inteso la domanda ex art 36 Cost. di adeguamento della retribuzione al trattamento economico complessivo previsto dal c.c.n.l. cooperative alimentari, limitando la sua pronuncia alla sola prospettazione letterale della pretesa e omettendo l'esame del contenuto sostanziale della pretesa fatta valere.

4. Con il quarto motivo di ricorso si imputa alla sentenza la violazione o falsa applicazione dell'art. 2697 c.c., dell'art. 3 L. n. 142/2001 e dell'art. 36 Cost., in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., per aver la Corte erroneamente posto a carico del lavoratore l'onere di provare la non conformità della retribuzione al cd. minimo costituzionale di cui all'art. 36 Cost., là dove, invece, l'accertamento della proporzionalità e sufficienza della retribuzione è demandato al giudice ed è onere del datore di lavoro provare di aver correttamente adempiuto al *dictum* normativo di cui all'art. 3, L. n. 142/2001.

B) Sui ratei degli istituti differiti.

5. Con il quinto motivo di ricorso è dedotta la violazione o falsa applicazione dell'art. 1362 c.c., dell'art. 3 L. 142/2001 e art. 36 Cost. nonché dell'art. 7 della direttiva 2003/88/CE, art. 10 del d.lgs. 66/2003, dell'art. 2109 c.c. e degli artt. 9.16, 14, 18, 19, 24 e 61 c.c.n.l. trasporto merci in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., per aver la Corte erroneamente ritenuto corretto il calcolo dei ratei degli istituti differiti in misura rapportata alle ore lavorate invece che in misura fissa.

C) Sulla prescrizione.

6. Con il sesto motivo di ricorso si deduce la violazione o falsa applicazione dell'art. 2948 n. 4 e 2935 c.c. in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c. per erronea affermazione della decorrenza della prescrizione dei diritti del socio lavoratore di

cooperativa in corso di rapporto di lavoro successivamente all'entrata in vigore della L. 92/2012.

7. Con il settimo motivo si imputa alla sentenza la violazione o falsa applicazione dell'art. 2948 n. 4 c.c. nonché dell'art. 1362 c.c. in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., per aver ritenuto sussistente la garanzia di stabilità del rapporto associativo e di lavoro in violazione della comune intenzione delle parti così come risulta dall'art. A.2 Seconda Parte del Regolamento.

D) Riduzione unilaterale dell'orario di lavoro.

8. Con l'ottavo motivo di ricorso è dedotta la violazione o falsa applicazione degli artt. 3, comma 1, e dell'art. 6, comma 2, L. n. 142/2001, dell'art. 36 Cost. e dell'art. 61 c.c.n.l. trasporto merci logistica in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., per aver la Corte negato il diritto del lavoratore a percepire la retribuzione relativa all'orario di lavoro contrattualmente stabilito e corrispondente a 168 ore (173 ore c.c.n.l. cooperative alimentari).

9. Con il nono motivo si denuncia l'omesso esame di un fatto decisivo del giudizio, in relazione all'art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c., per non aver la Corte tenuto conto della prassi generalizzata di unilaterale riduzione dell'orario di lavoro.

10. Il primo motivo di ricorso non è fondato.

La Corte d'appello si è attenuta ai principi affermati da questa Corte (v. Cass., Sez. U., n. 2665 del 1997 e successive conformi tra cui v. Cass. n. 10002 del 2002; Cass. n. 9964 del 2003; Cass. n. 11372 del 2008; Cass. n. 26742 del 2014), in virtù dei quali il primo comma dell'art. 2070 c.c. (secondo cui l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore) non opera

nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune, che ha efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti e a coloro che, esplicitamente o implicitamente, al contratto abbiano prestato adesione. Pertanto, nell'ipotesi di rapporto di lavoro regolato dal contratto collettivo di diritto comune proprio di un settore non corrispondente a quello dell'attività svolta dell'imprenditore, il lavoratore non può aspirare all'applicazione di un contratto collettivo diverso, se il datore di lavoro non vi è obbligato per appartenenza sindacale, ma solo eventualmente richiamare tale disciplina come termine di riferimento per la determinazione della retribuzione ex art. 36 Cost., deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto applicato.

11. Il terzo e il quarto motivo di ricorso, logicamente prioritari e che si esaminano congiuntamente per la stretta connessione delle censure poste, sono fondati.

11.1. Occorre richiamare, ancora, la sentenza delle Sezioni unite n. 2665 del 1997 che, nel respingere una nozione di categoria professionale, corrispondente all'attività economica "effettivamente esercitata" dall'imprenditore, quale elemento preesistente e prevalente rispetto alle scelte dell'autonomia privata, ha ribadito come dal principio della libertà sindacale, tutelato dall'art. 39 Cost. e anche dal precedente art. 2, derivi l'impossibilità di applicare un contratto collettivo di diritto privato a persone che non vi abbiano direttamente o indirettamente aderito e che vi sarebbero assoggettate in base a definizioni o delimitazioni autoritative delle categorie professionali.

La citata sentenza ha, tuttavia, prospettato il rischio che il rapporto individuale di lavoro possa essere regolato, proprio in

nome dei vigenti principi di libertà contrattuale e di associazione sindacale, da un contratto del tutto "innaturale" rispetto alle oggettive caratteristiche dell'impresa. A questa obiezione ha però replicato assicurando che «tale eventualità non comporta la lesione di diritti fondamentali del lavoratore poiché l'applicazione del contratto collettivo voluto dalle parti non priva completamente di rilievo il contratto di categoria (non voluto e perciò di per sé inapplicabile), quante volte il primo preveda una retribuzione non proporzionata alla quantità e qualità della prestazione lavorativa e perciò in contrasto con l'art. 36, primo comma, Cost.». Il giudice può infatti adeguare la retribuzione ai principi costituzionali attraverso il riferimento parametrico a quella prevista dal contratto proprio della categoria economica di appartenenza del datore di lavoro.

Le Sezioni unite hanno poi avuto cura di precisare come, sul piano processuale, «nella domanda con la quale il lavoratore chiede il pagamento di quanto spettantegli sulla base di un contratto collettivo, deve ritenersi implicita, anche se questo si riveli inapplicabile alla fattispecie, la richiesta di adeguamento della retribuzione medesima alla stregua dell'art. 36 Cost.».

Successive pronunce hanno ribadito che, ai fini dell'accoglimento della domanda di adeguamento della retribuzione, non è preclusiva la circostanza che il lavoratore abbia ommesso uno specifico richiamo all'art. 36 Cost., giacché il giudice ha il potere di applicare la suindicata norma costituzionale ancorché non espressamente invocata dal lavoratore, dovendosi la stessa ritenere implicita nella richiesta di adeguamento della retribuzione (v. Cass. n. 2439 del 1974; Cass. n. 6885 del 1982; Cass. n. 7157 del 2003; da ultimo v. Cass., n. 27711 del 2023).

11.2. La sentenza d'appello, che pure ha richiamato la pronuncia delle Sezioni unite del 1997, non ne ha, tuttavia, colto la complessiva e decisiva portata nel momento in cui ha escluso che la domanda del lavoratore, diretta ad ottenere il trattamento retributivo previsto dal contratto collettivo della categoria (agroalimentare) oggetto dell'appalto cui era addetto, rivendicasse una retribuzione adeguata, ai sensi dell'art. 36 Cost.

11.3. La fattispecie oggetto di causa è, peraltro, attratta nella disciplina dettata, per il rapporto di lavoro dei soci di cooperative, dalla legge n. 142 del 2001, il cui art. 3, comma 1, stabilisce: «Fermo restando quanto previsto dall'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo». Tale previsione, al pari dell'art. 7, comma 4, del decreto-legge n. 248 del 2007, convertito dalla legge n. 31 del 2008, non comporta in alcun modo il riconoscimento di efficacia *erga omnes* del contratto collettivo del settore, ma individua lo stesso quale parametro esterno di commisurazione della retribuzione adeguata, con effetti vincolanti (v. Corte cost., sentenza n. 51 del 2015; v. anche Cass. n. 4951 del 2019; Cass. n. 5189 del 2019).

11.4. Sulle dinamiche processuali, si è precisato che, a fronte della domanda del lavoratore che rivendichi il trattamento

salariale garantito dal contratto collettivo proprio della categoria economica di appartenenza del datore di lavoro, diverso da quello "innaturale" applicato al rapporto, il giudice debba verificare d'ufficio il rispetto dell'art. 36 Cost. (v. da ultimo Cass. n. 27711 del 2023).

11.5. Sul piano degli oneri probatori, spetta al lavoratore la prova di quantità e qualità del lavoro svolto, incombe sul datore di lavoro dimostrare l'entità delle retribuzioni corrisposte, mentre il giudice deve verificare d'ufficio che esse siano conformi al dettato costituzionale (v. Cass. n. 27711 del 2023 cit.; v. anche Cass. n. 35796 del 2022; Cass. n. 19467 del 2007).

Nel caso in esame, come risulta dagli atti, il lavoratore ha descritto le mansioni svolte, ha prodotto le buste paga, il c.c.n.l. TML e il c.c.n.l. coop. alimentari, ha depositato i conteggi.

11.6. Si pone in contrasto con i principi di diritto appena richiamati la sentenza d'appello nella parte in cui ha statuito che, ove anche l'attività oggetto di appalto fosse suscettibile di rientrare in quella disciplinata dal c.c.n.l. coop. alimentari, «la domanda per come formulata nel caso di specie (sarebbe) comunque infondata, posto che non è stato specificamente allegato in primo grado che il trattamento economico complessivo del c.c.n.l. TML è inferiore ai minimi del c.c.n.l. Alimentari [...]» avendo il lavoratore «omesso di effettuare una specifica comparazione tra il trattamento economico complessivo previsto dal c.c.n.l. TML e i minimi previsti dal c.c.n.l. Alimentari» (sentenza, p. 15).

L'erroneità dell'affermazione della Corte territoriale emerge con ancora maggiore evidenza ove si consideri che gli oneri assertivi e probatori delle parti riguardano unicamente i fatti e non anche

i giudizi circa la loro conformità o la loro difformità rispetto a determinate norme.

In altre parole, ove il lavoratore rivendichi la retribuzione prevista da un contratto collettivo che assume coerente all'attività in concreto esercitata dal datore, rientra nei compiti del giudice, tenuto ad applicare la norma inderogabile di cui all'art. 36 Cost., procedere alla comparazione (il cui onere i giudici di appello hanno impropriamente addossato al lavoratore) tra il trattamento economico riservato dal contratto "innaturale" applicato al rapporto e quello garantito dal contratto collettivo del settore economico o categoria affine, allo scopo di stabilire la conformità della retribuzione ai parametri di proporzionalità commisurata non solo alla quantità del lavoro svolto, ma anche alla sua qualità. Elemento, quest'ultimo, che assume particolare rilievo nella fattispecie in esame in cui il raffronto si pone tra contratti afferenti a settori diversi, quello della logistica e quello alimentare, venendo in esame un segmento dell'attività datoriale rappresentato dall'esecuzione di un appalto.

12. A tale proposito, occorre ora esaminare il secondo motivo di ricorso con cui è denunciata, tra l'altro, la violazione dell'art. 3, comma 1, della legge n. 142 del 2001, per non avere i giudici di appello individuato, quale parametro della retribuzione adeguata, il contratto collettivo del settore di attività oggetto dell'appalto e tale da contemplare "prestazioni analoghe" a quelle svolte dal ricorrente.

12.1. I due contratti collettivi, quello del trasporto, merci, logistica e quello delle cooperative alimentari, individuano e delimitano ciascuno la propria categoria merceologica.

Il c.c.n.l. TML dell'1.8.2013, prodotto in allegato al ricorso, «disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle

imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle aziende esercenti l'autotrasporto di merce su strada per conto di terzi, dalle imprese di servizi logistici e ausiliari del trasporto, dalle imprese di trasporto combinato, dalle imprese svolgenti l'attività di commercio elettronico, dalle agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi che esercitano tale attività promiscuamente a quella di spedizione, dalle aziende di magazzini generali, dai terminal, dai depositi, dai centri di distribuzione e centri intermodali per conto terzi, dalle aziende produttrici di energia refrigerante, dalle aziende di servizi logistici anche integrati con attività di supporto alla produzione, operanti singolarmente oppure all'interno di infrastrutture interportuali, autoportuali, portuali ed aeroportuali, con la sola esclusione delle imprese destinatarie del CCNL dei lavoratori dei porti».

Il c.c.n.l. alimentari 2003, al pari dei successivi rinnovi (documenti allegati al ricorso), «regola i rapporti di lavoro dei dipendenti da aziende cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e di lavorazione di prodotti alimentari, che operano nei settori: conserviero animale, dolciario, lattiero-caseario, degli alimenti zootecnici, delle lavorazioni specie avicole, delle centrali del latte, dei vini, spumanti, vermut, aperitivi a base di vino, liquori, delle distillerie di 2° grado, delle acque bevande gassate, idrominerali, birra e malto, conserve vegetali, risiero, alimentari vari, pastai e mugnai, conserve ittiche, saccarifero, oleario».

12.2. La Corte d'appello, nel descrivere gli ambiti dei due contratti collettivi, ha precisato che il primo, applicato dalla società datoriale, concerne l'attività di «movimentazione delle materie prime nella fase antecedente al loro impiego nel processo produttivo alimentare ovvero la movimentazione del

prodotto alimentare finito» mentre il secondo, invocato dal lavoratore, ha ad oggetto la produzione di alimenti.

12.3. La sentenza d'appello ha accertato che il lavoratore era adibito all'appalto presso la cooperativa A [REDACTED] avente ad oggetto l'attività di "imbancamento-pallettizzazione del prodotto finito" e di "sgusciatura delle uova"; ha affermato che «tale attività è... antecedente e meramente preparatoria (sgusciatura delle uova) ovvero successiva (imbancamento-pallettizzazione) alla preparazione del prodotto alimentare e quindi non rientra nell'attività alimentare propriamente intesa (in quanto non ha ad oggetto la produzione di alimenti) ma è qualificabile come attività inerente al trasporto di merci/logistica in quanto ha ad oggetto, per l'appunto, la movimentazione delle materie prime o del prodotto finito» (pp. 13, 14).

12.4. Seguendo la definizione della "categoria contrattuale" (come distinta da quella merceologica, secondo la definizione adottata da Cass., Sez. U., n. 2665 del 1997) tracciata dai giudici di appello in relazione al c.c.n.l. TML ed a quello delle cooperative alimentari, può convenirsi che la prima comprende l'attività di mera movimentazione delle materie prime e del prodotto finito, con esclusione di ogni forma di lavorazione o manipolazione delle materie stesse, cioè dei prodotti agricoli o zootecnici; la seconda include, invece, la trasformazione e la lavorazione dei prodotti agricoli e zootecnici.

Poste tali coordinate, emerge l'errore interpretativo in cui è incorsa la sentenza impugnata là dove ha ricondotto al settore disciplinato dal c.c.n.l. TML, e quindi alla categoria della logistica e movimentazione di merci, anche le attività, tra cui quella di "sgusciatura delle uova" oggetto di appalto, che implicano invece la lavorazione e trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici.

12.5. Non è dubitabile che spetti a questa Corte, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., la cognizione dei vizi di violazione o di falsa applicazione dei contratti o accordi collettivi nazionali di lavoro, e quindi l'interpretazione delle loro clausole in base alle norme codicistiche di ermeneutica negoziale come criterio interpretativo diretto (v. Cass. n. 6335 del 2014; n. 13860 del 2019), che comprende anche la definizione dell'ambito o settore del contratto collettivo, vale a dire della "categoria contrattuale" dallo stesso perimetrata.

L'errore interpretativo commesso dai giudici di appello nel delimitare l'ambito del c.c.n.l. trasporto, merci, logistica, e l'erronea sussunzione in esso dell'attività oggetto di appalto, ha fatto sì che venisse del tutto pretermesso, nella verifica di adeguatezza della retribuzione corrisposta al ricorrente, il riferimento comparativo al c.c.n.l. cooperative alimentari, connaturale, per categoria contrattuale e merceologica, all'attività oggetto di appalto.

L'applicazione, al rapporto oggetto di causa, di un contratto collettivo "innaturale", come quello della logistica, rende esigibile, ai fini della verifica giudiziale di retribuzione adeguata, cioè di retribuzione erogata per "prestazioni analoghe", la comparazione tra i trattamenti economici garantiti da ciascuno dei contratti collettivi per cui è causa, del tutto omessa, invece, dalla Corte di merito.

Posto che l'art. 36 Cost., trasfuso, per il lavoro nelle cooperative, nell'art. 3 della legge n. 142 del 2001, esige che la retribuzione sia proporzionata e quindi adeguata non solo alla quantità del lavoro ma anche alla sua qualità, diviene rilevante l'individuazione, allo scopo della corretta applicazione delle citate disposizioni, della disciplina contrattuale propria o

maggiormente affine alla categoria merceologica di riferimento, nella specie quella oggetto dell'appalto.

Ai fini della determinazione del "giusto salario minimo costituzionale" il giudice può certamente servirsi, a fini parametrici, del trattamento stabilito in altri contratti collettivi che contemplino prestazioni lavorative affini o analoghe (v. Cass. n. 27711 del 2023; n. 9759 del 2002).

Ciò non comporta l'obbligo di garantire ai lavoratori impiegati nell'appalto il medesimo trattamento economico applicato ai dipendenti della committente che svolgono analoghe mansioni, obbligo privo di fonte normativa all'epoca dei fatti, ma risponde alla necessità che la retribuzione conforme all'art. 36 Cost. e all'art. 3, comma 1, della legge n. 142 del 2001, sia individuata, nel caso di lavoratori impiegati in appalti, tenendo anche conto della regolamentazione dei rapporti di lavoro alle dipendenze della committente ove essa, per categoria contrattuale e/o merceologica, contempli "prestazioni analoghe" a quelle del lavoratore che denunci l'inadeguatezza della sua retribuzione.

In tal senso dispone, peraltro, il regolamento della datrice di lavoro Vierrecoop, riportato nella sentenza impugnata (§ 7.6), che al punto B.1. stabilisce: «Qualora venissero avviate significative aree di intervento che comportino lo svolgimento da parte dei soci di attività diverse da quelle di movimentazione merci, verranno applicati quali trattamenti economici i minimi tabellari dei c.c.n.l. che regolamentano il lavoro dipendente in quelle aree».

13. La Corte d'appello, sull'erroneo presupposto della corretta ricomprensione dell'attività oggetto di appalto nella categoria della logistica anziché in quella alimentare, ha del tutto omesso di comparare il trattamento economico minimo previsto da ciascuno dei contratti collettivi al fine di saggiare l'adeguatezza

o meno della retribuzione corrisposta al lavoratore, in tal modo integrando il vizio di violazione di legge contestato.

L'accoglimento del secondo, del terzo e del quarto motivo di ricorso porta a ritenere assorbito il quinto motivo.

14. Il sesto e il settimo motivo di ricorso, da trattare congiuntamente perché entrambi pongono la questione di decorrenza del termine di prescrizione dei crediti dei lavoratori soci di cooperativa, sono fondati.

14.1. La sentenza d'appello fonda la decisione richiamando il precedente di legittimità n. 17989 del 2018 (conf. Cass. n. 27783 del 2022) pronunciato in una fattispecie disciplinata dall'art. 18 St. lav. nel testo anteriore alle modifiche apportate dalla legge n. 92 del 2012 e nella quale il licenziamento e l'esclusione del socio erano stati intimati contestualmente e in base alle medesime motivazioni.

Lo scenario normativo e giurisprudenziale è, come noto, ampiamente mutato e proprio in tema di prescrizione dei diritti dei lavoratori si è preso atto del venir meno del regime di stabilità in conseguenza della modifica dell'art. 18 St. lav. ad opera della legge n. 92 del 2012.

Con indirizzo divenuto ormai consolidato si è affermato che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, come modulato per effetto della legge n. 92 del 2012 e del d.lgs. n. 23 del 2015, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità, sicché, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della legge n. 92 del 2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4, e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro (Cass. n. 26246/2022). Tale indirizzo è stato confermato anche in relazione al rapporto di

lavoro del socio di cooperativa (Cass. n. 29831 del 2022; Cass. n. 19493 del 2023; Cass. n. 213332 del 2023; Cass. n. 21640 del 2023; Cass. n. 25477 del 2023; Cass. n. 23281 del 2025; Cass. n. 26958 del 2025).

In particolare, con la sentenza n. 26958 del 2025 si è posto l'accento sulla «specialità del rapporto cooperativo [...] rispetto allo schema della subordinazione e degli altri modelli di *facere* lavorativo che possono affiancare il rapporto sociale» e sul «collegamento unidirezionale nella fase estintiva» (così, Cass., Sez. U., n. 27436 del 2017), tale per cui l'esclusione dal rapporto associativo estingue anche il rapporto di lavoro ma non viceversa, residuando la possibilità di conservazione del rapporto associativo ed intimazione del solo licenziamento, con applicazione delle tutele proprie di quest'ultimo.

Da ciò consegue l'impossibilità di sostenere, in base al regime normativo vigente, che al socio lavoratore di cooperativa si applichi un assetto delle tutele che consenta di prevedere *ex ante* quale regime (tutela obbligatoria, reale, di diritto comune) gli verrà garantito in caso di estinzione del rapporto di lavoro.

Deve quindi ribadirsi, in accordo con la più recente giurisprudenza di questa Corte, che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dei soci lavoratori di cooperativa, come modulato per effetto della legge n. 92 del 2012, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità, sicché, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della l. n. 92 del 2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4, e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro.

15. L'ottavo e il nono motivo di ricorso sono anch'essi assorbiti per effetto dell'accoglimento dei motivi secondo, terzo e quarto. In proposito è utile richiamare i principi di diritto enunciati da questa Corte in base ai quali, ove il lavoratore chieda la retribuzione "contrattuale", fatto costitutivo di tale pretesa è esclusivamente l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato nei parametri necessari e sufficienti per la determinazione del sinallagma contrattuale (cioè la durata e il livello retributivo), mentre grava sul datore di lavoro l'onere di provare di aver adempiuto alle proprie obbligazioni oppure che è intervenuta una causa esonerativa delle stesse totale o parziale, ad esempio perché la prestazione fornita dal lavoratore è stata inferiore rispetto ai parametri cui la retribuzione contrattuale è commisurata - per orario inferiore o per assenze - ovvero perché vi è stata una causa sospensiva della prestazione senza obbligo retributivo corrispettivo etc. (Cass. n. 6332 del 2001).

16. Per le ragioni finora esposte, in accoglimento del secondo, terzo, quarto, sesto e settimo motivo di ricorso, rigettato il primo motivo e assorbiti i restanti, deve cassarsi la sentenza impugnata, con rinvio alla medesima Corte d'appello che dovrà provvedere, al fine di individuare la retribuzione adeguata alla qualità del lavoro svolto dal ricorrente, a comparare il trattamento economico minimo garantito dal c.c.n.l. applicato dalla datrice di lavoro con quello previsto dal c.c.n.l. coop alimentari. La Corte di rinvio provvederà, inoltre, a regolare le spese del giudizio di legittimità.

#### **P.Q.M.**

La Corte accoglie il secondo, terzo, quarto, sesto e settimo motivo di ricorso, rigetta il primo e dichiara assorbiti i restanti motivi, cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte d'appello di Venezia, in diversa

composizione, anche per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma il 24 settembre 2025

La consigliera est.

Carla Ponterio

Il Presidente

Antonio Manna

Corte di Cassazione - copia non ufficiale