

Numero 2 / 2019

(estratto)

G. Maurizio Ballistreri

**Cassazione, minimi retributivi dei contratti dei sindacati
comparativamente più rappresentativi e libertà di
contrattazione collettiva**

*(un commento alla sentenza n. 4951 del 2019 della Corte di
Cassazione)*

Cassazione, minimi retributivi dei contratti dei sindacati comparativamente più rappresentativi e libertà di contrattazione collettiva

(un commento alla sentenza n. 4951 del 2019 della Corte di Cassazione)

G. Maurizio Ballistreri
Università di Messina

La politica del diritto non riesce a sciogliere il nodo della rappresentanza e della rappresentatività sindacali e dell'efficacia dei contratti collettivi, talché dubbi e incertezze interpretative persistono su tali fattispecie, non incentivando certamente ordinarie dinamiche delle relazioni industriali nel nostro Paese ¹.

E così, la giurisprudenza del Giudice delle leggi e quella di nomofilachia continuano a svolgere una funzione di supplenza, in ordine, tra l'altro, alla *vexata-quaestio* dei minimi salariali e del richiamo alla formula del sindacato comparativamente più rappresentativo.

Di recente, con la sentenza n. 4951 del 2019, la Suprema Corte di Cassazione è intervenuta in materia di garanzia dei minimi di retribuzione per i lavoratori dipendenti dalle cooperative². Con tale pronuncia la Suprema Corte ha ribadito un principio già contenuto nella sentenza 51/2015 della Corte Costituzionale ³.

¹ Mi permetto segnalare sul punto Ballistreri, M., *Sindacato: autonomia e legge*, Giuffrè Editore, Milano, 2016.

² Cassazione 20 febbraio 2019, n. 4951: “*Dall’assetto come ricostruito non deriva alcun rischio di lesione del principio di libertà sindacale e del pluralismo sindacale. La scelta legislativa di dare attuazione all’art. 36 Cost., fissando standard minimi inderogabili validi sul territorio nazionale, a tal fine generalizzando l’obbligo di rispettare i trattamenti minimi fissati dai contratti collettivi conclusi dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative nella categoria, non fa venir meno il diritto delle organizzazioni minoritarie di esercitare la libertà sindacale attraverso la stipula di contratti collettivi, ma limita nei contenuti tale libertà, dovendo essere comunque garantiti livelli retributivi almeno uguali a quelli minimi normativamente imposti. Parimenti, le singole società cooperative potranno scegliere il contratto collettivo da applicare ma non potranno riservare ai soci lavoratori un trattamento economico complessivo inferiore a quello che il legislatore ha ritenuto idoneo a soddisfare i requisiti di sufficienza e proporzionalità della retribuzione*”.

³ Corte costituzionale n. 51/2015: “*E’ costituzionalmente legittimo prevedere per legge (art. 7, c. 4, del dl 31 dicembre 2007, n. 248, conv. dall’art. 1, c. 1, l. 28 febbraio 2008, n. 31) che i trattamenti economici complessivi per i soci di cooperativa non siano inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria*”.

La Cassazione quindi, ha confermato che i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative non hanno efficacia *erga omnes* ma che i minimi salariali in essi previsti costituiscono il riferimento per garantire la retribuzione proporzionata e sufficiente di cui all'art 36 Cost.. Conseguentemente, se i contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali non “comparativamente più rappresentative” rispettano o migliorano i richiamati minimi salariali, essi sono legittimi sotto il profilo applicativo, inibendo conseguentemente l'applicazione *sic et simpliciter* della circolare n. 3 del 2018 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro⁴.

A tal proposito, alla luce di questa sentenza, va letto e interpretato anche l'art. 1 comma 1175 della legge n. 296/2006, laddove, ai fini della fruizione dei benefici contributivi pubblici, dispone il “rispetto” dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Dopo la sentenza in commento della Suprema Corte si ravvisa l'inderogabile esigenza legale di procedere alla revisione della prefata circolare n.3/2018 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che pone come condizione per la fruizione delle guarentigie contributive l'“applicazione” dei Contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, piuttosto che il “rispetto” di tali contratti come disposto dallo stesso comma 1175 della L.296/2006. Sulla base di quanto previsto dal decreto-legge n. 248/2007 in materia di retribuzione dei soci di cooperativa⁵, la Cassazione ha confermato che i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative non hanno efficacia generale, ma che solo i minimi salariali in essi contenuti devono essere presi a riferimento ai fini della

⁴ Circolare n. 3/2018 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in cui si afferma che: “Sono pervenute a questo Ufficio delle segnalazioni che evidenziano alcune problematiche legate alla mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, circostanza che, pur in presenza di un principio di “libertà sindacale”, non è indifferente per il nostro ordinamento (...)Cioè premesso va dunque ricordato che l'ordinamento riserva l'applicazione di determinate discipline subordinatamente alla sottoscrizione o applicazione di contratti collettivi dotati del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi.”.

⁵ Decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, "Proroga di termini previsti da disposizioni legislative e disposizioni urgenti in materia finanziaria", pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 302 del 31 dicembre 2007: “...Art. 7. Disposizioni in materia di lavoro non regolare e di società cooperative “...4. Fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria.”.

determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente *ex art. 36* della Costituzione. Il risultato sostanziale è che se i contratti collettivi stipulati da associazioni reputate non comparativamente rappresentative rispettino o addirittura migliorino tali trattamenti economici minimi, essi risultano perfettamente applicabili.

Con la sentenza n. 4951/2019 dunque, la Corte di Cassazione, riferendosi alle previsioni dell'art. 3 della legge n. 142/2001 e dell'art. 7 del decreto-legge n. 248/2007, ha previsto che ai lavoratori delle società cooperative deve essere assicurato un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi contrattuali previsti per analoghe mansioni dal CCNL di settore o della categoria affine, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con questa pronuncia la Cassazione ha interpretato lo spirito della legge, individuando nella contrattazione collettiva delle associazioni comparativamente più rappresentative un parametro fondamentale ai fini dell'individuazione dei minimi salariali da applicare, in presenza di una pluralità di contratti collettivi nello stesso settore, con parimenti l'imprescindibile rispetto del principio-precetto di natura costituzionale, comma 1 dell'art. 39, del pluralismo sindacale (e di libertà di contrattazione collettiva), in considerazione della facoltà datoriale di applicare ai dipendenti un Ccnl diverso, a patto che siano rispettati i minimi salariali dei contratti stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative.

Il criterio selettivo in materia di contrattazione collettiva, individuato nel sindacato "comparativamente più rappresentativo", diventa così criterio-guida del trattamento economico complessivo e argine forte contro il dumping salariale generato dai "contratti-pirata"⁶. La Cassazione non sancisce però, l'applicabilità di un unico Ccnl per settore, attribuendo così l'esclusività della contrattazione collettiva solo ad alcuni sindacati, decisione che sarebbe stata in contrasto proprio con le previsioni costituzionali in materia di libertà e pluralismo sindacali.

⁶ Il problema dei "contratti-pirata" è stato analizzato opportunamente da Pera, G., *Note sui contratti collettivi "pirata*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*", I, 1997.

Il pluralismo sindacale dell'attuale assetto delle relazioni industriali in Italia infatti, ha messo in crisi la “costituzione materiale” dei rapporti capitale-lavoro, fondati sulla rappresentanza generale di imprese e lavoratori da parte delle centrali “storiche” ed all’attribuzione ad esse di una rappresentatività oltre i limiti associativi ⁷ e, con essa, il tradizionale ricorso agli strumenti legali privatistici ⁸ per estendere l’efficacia dei contratti collettivi ai soggetti non iscritti ai sindacati stipulanti ⁹.

⁷ In questa direzione si veda Khan-Freund, O. con il classico *Intergroup Conflicts and their Settlement*, in “The British Journal of Sociology”, 1954, p.199.

⁸ A. Tursi, *Autonomia contrattuale e contratto collettivo di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1996.

⁹ R. Scognamiglio, *La dimensione sindacale/collettiva del diritto del lavoro*, in *Studi in onore di Tiziano Treu, Lavoro, istituzioni, cambiamento*, vol.I, Jovene, Napoli, 2011.