



NEL nostro sistema, la determinazione dell'equa retribuzione è devoluta primariamente alla contrattazione collettiva, a differenza di altri ordinamenti in cui tale tutela è assicurata direttamente da fonti normative, attraverso il sistema di determinazione legale dei minimi salariali.

La giurisprudenza ha infatti ritenuto conforme ai requisiti costituzionali della proporzionalità e della sufficienza la retribuzione «equivalente» a quella prevista dai contratti collettivi applicabili alla categoria o al settore produttivo cui appartiene il prestatore di lavoro subordinato.

Con la conseguenza di adottare come parametro di riferimento i minimi salariali previsti dai contratti collettivi indipendentemente dall'iscrizione delle parti alle organizzazioni sindacali stipulanti.

In altre parole, il giudice, su domanda del lavoratore interessato, ha il potere di accertare l'adeguatezza della retribuzione e, in caso di valutazione negativa, di procedere alla determinazione del giusto trattamento retributivo, ricorrendo alle tariffe salariali previste dalla contrattazione collettiva.

Fissare la retribuzione su queste basi significa partire da due presupposti: 1) che il contratto collettivo è l'unico strumento razionale in grado di realizzare un equo contemperamento tra le esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro, e di consentire la fissazione di livelli salariali sufficienti ed equi; 2) che i contratti collettivi rappresentano un indice attendibile della situazione contingente del mercato del lavoro, e perciò un utile criterio di riferimento per stabilire ciò che le stesse parti interessate, in un certo momento ed in certe condizioni, a livello collettivo, hanno ritenuto un salario sufficiente.



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacato

## DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione  
Presidente Maria Novella Bettini



UNA NUOVA QUESTIONE MERIDIONALE

# Equo salario e zone depresse

*Le condizioni territoriali abbassano la retribuzione*

Oggi, però, la tecnica giurisprudenziale del c.d. rinvio «recettizio» o «meccanicistico» alle tabelle salariali dei contratti collettivi ha subito un temperamento.

Si è cioè sviluppata una diversa impostazione, in base alla quale, ai fini della determinazione della giusta retribuzione, il riferimento alle tariffe sindacali previste dalla contrattazione collettiva deve ritenersi meramente «facoltativo» e non «necessario».

Per cui i minimi tabellari determinati da contratti e accordi sindacali rappresentano un semplice «parametro di riferi-

mento» ed hanno, per il giudice, un «valore orientativo» e «non vincolante», sia pure dotato di un elevato grado di attendibilità.

L'affermazione del valore meramente orientativo dei parametri collettivi legittima, secondo l'orientamento prevalente della giurisprudenza, l'intervento «correttivo» del giudice, il quale, ove non intenda avvalersi dei parametri rinvenibili nella contrattazione collettiva di diritto comune (che solo «presuntivamente» assicurano la corrispondenza della retribuzione al precetto costituzionale), può discostarsi da essi in senso riduttivo, purché fornisca congrua e corretta motivazione, sotto il

profilo logico e giuridico, delle ragioni che sostengono la diversa misura della retribuzione ritenuta conforme ai criteri costituzionali.

La determinazione della retribuzione su basi diverse da quella contrattuale è stata effettuata con il ricorso ad una pluralità di criteri valutativi, quali: a) tempo, luogo e modalità di svolgimento del rapporto (qualità e quantità del lavoro svolto); b) situazione personale e familiare del lavoratore; c) condizioni del mercato del lavoro; d) potere di acquisto della moneta; e) importo dei compensi praticati nella zona nella quale il lavoratore presta la propria opera; f) carattere artigianale della

prestazione; g) dimensioni e condizioni finanziarie dell'azienda.

In particolare, la magistratura ha spesso determinato la retribuzione sufficiente in base al criterio della territorialità, vale a dire tenendo conto delle particolari condizioni «ambientali» e «territoriali» sottostanti all'esecuzione della prestazione lavorativa.

La prassi giudiziaria tendente a determinare l'equa retribuzione in una misura inferiore ai minimi salariali previsti dalla contrattazione collettiva (nell'ordine del 20 o addirittura del 30 per cento), sul presupposto delle particolari condizioni «ambientali» e «territoriali», si è diffusa soprattutto



nelle aree socialmente ed economicamente depresse del nostro Paese, cioè in quelle zone in cui sono particolarmente forti le istanze imprenditoriali di rilancio dell'economia attraverso la riduzione del costo del lavoro.

In particolare, la Corte di Cassazione (n. 10260/2001) ha affermato che il giudice di merito, nell'ipotesi in cui intenda discostarsi dai minimi retributivi fissati dal contratto collettivo non direttamente applicabile al rapporto di lavoro, nella determinazione della giusta retribuzione ex art. 36, comma 1, Cost. può tenere conto del diverso «potere di acquisto» che il salario può assumere nelle varie aree geografiche del nostro Paese.

Tale principio di diritto viene desunto dal collegamento della nozione di giusta retribuzione ex art. 36 Cost. «alla sua necessaria espressione monetaria». In particolare, la Corte ritiene che «in un'economia monetaristica, quali sono tutte le società moderne, la adeguatezza richiesta dall'art. 36 Cost. si misura con il potere di acquisto della moneta corrisposta come retribuzione, e cioè con la quantità e qualità di beni e servizi che il potere di acquisto della retribuzione è in grado di assicurare al lavoratore e alla sua famiglia.

Pertanto, ove il potere d'acquisto di una stessa quantità di moneta sia differenziato nel Paese, il precetto dell'art. 36 della Costituzione «non preclude che la retribuzione possa essere differenziata

nelle varie zone del Paese, al fine di garantire a tutti i lavoratori di godere di una retribuzione monetaria che assicuri un eguale livello quantitativo e qualitativo di beni e di servizi individuali e collettivi».

L'operazione, senza dubbio logica ed opportuna, dovrebbe però basarsi sulla parità di strutture sociali offerte agli utenti delle varie Regioni. Essendo ovvio che la ricerca di un particolare servizio (ospedaliero o di studi, ad esempio) potrebbe costringere il lavoratore ad acquisire altrove, e, quindi a costi più alti, un bene per il quale il suo salario non è stato «territorialmente parametrato».

In questo caso, la diversificazione territoriale e la eterogeneità salariale, possono facilmente tradursi in una sperequazione dei trattamenti e delle tutele, potenziando le carenze già insite nel nostro mercato del lavoro e non agevolando il processo di rinnovamento ed avanzamento dell'economia locale.

*Prof.ssa  
Maria Novella Bettini  
Docente di Diritto  
del lavoro presso  
l'Università del Molise*

## *Per informazioni*

Tel. e fax  
(mercoledì 12-14)  
0874/484903  
Piazza C. Battisti, 11  
Campobasso  
[www.cref.it](http://www.cref.it)  
[info@cref.it](mailto:info@cref.it)