

## Il diritto alla retribuzione

Il lavoratore ha diritto alla retribuzione, ovvero ha diritto a ricevere dal datore di lavoro un corrispettivo adeguato in cambio della sua prestazione (Cass. SU 13/2/1984, n. 1069), sia che si tratti di un rapporto di lavoro subordinato (art. 2094 c.c.), sia che si tratti di un rapporto di lavoro autonomo (art. 2222 c.c. art. 2225 c.c.). Nel nostro ordinamento, ogni attività oggettivamente configurabile come prestazione di lavoro si presume effettuata a titolo oneroso (Corte di Cassazione Civile Sez. Lavoro, sentenza n.1833/2009). Ne deriva un divieto generale del lavoro gratuito, con l'eccezione del volontariato inteso come attività "prestata in modo personale, spontanea e gratuita" per un'organizzazione "senza fini di lucro anche indiretto ed esclusivamente per fini di solidarietà" (Legge quadro 11 agosto 1991, n. 266). Non è sufficiente la qualifica di volontario per escludere la sussistenza di un rapporto di lavoro. Quando i "volontari" formalmente inseriti in una cooperativa in realtà risultano di fatto prestare la loro attività per un ente terzo, come può essere un Comune, nell'ambito delle attività istituzionali del comune medesimo, si configura un'interposizione illecita di mano d'opera (Corte di Cassazione Civile Sez. Lavoro, sentenza n. 12964/2008).

### Determinazione della retribuzione

L'art. 2099, comma 2, Codice Civile attribuisce in via primaria al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) della categoria di appartenenza il compito di stabilire la misura della retribuzione dovuta dal datore di lavoro al lavoratore. Nel caso del comparto agricolo, la retribuzione è stabilita tradizionalmente a livello di Contratto Provinciale di Lavoro. Qualora al rapporto di lavoro non sia possibile applicare un CCNL del settore, o il datore di lavoro non abbia provveduto alla sua corretta applicazione, sarà demandato al giudice il compito di determinare l'ammontare del trattamento economico da corrispondere al lavoratore, ricorrendo alle tabelle salariali contenute nel contratto di settore di appartenenza o affine.

La contrattazione collettiva determina i trattamenti retributivi spettanti ai lavoratori appartenenti alle varie categorie e ai diversi settori aziendali rispetto alle qualifiche, ai livelli di inquadramento ed alle mansioni svolte. La fissazione di una misura minima della retribuzione soddisfa non solo l'interesse individuale, del singolo lavoratore, ma anche quello collettivo, del gruppo professionale di appartenenza. Si differenzia dal salario minimo legale per il fatto di essere determinata per via di contrattazione tra le parti, settore per settore. La stipula di contratti collettivi non è tuttavia obbligatoria: esistono imprese o tipologie di contratti di lavoro individuali cui non è applicabile nessun contratto collettivo, e quindi nessuna forma di salario minimo.

La determinazione della retribuzione avviene ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione e si ispira a due requisiti fondamentali: la proporzionalità e la sufficienza.

### Proporzionalità della retribuzione

Il requisito della proporzionalità impone che la retribuzione sia determinata secondo un criterio oggettivo di equivalenza, sulla base della quantità e della qualità del lavoro prestato. L'elemento

quantitativo si misura principalmente in relazione alla durata nel tempo dell'impegno lavorativo (Cassazione 3/4/1999, n. 3235), ma anche in base ai risultati, ai prodotti o agli utili che ne derivano. Il connotato della quantità si manifesta nel caso di lavoro a tempo ridotto o part-time, dove al lavoratore verrà corrisposto un importo proporzionato alla minore durata della prestazione, e nel caso del lavoro straordinario dove, al contrario, la prestazione prosegue oltre il limite del normale orario di lavoro stabilito dalla legge, determinando così un'integrazione proporzionata della retribuzione. Con il requisito della proporzionalità è stato introdotto nella nostra Costituzione anche il principio della differenziazione salariale, in relazione alle mansioni svolte e alla classificazione professionale assegnata al prestatore di lavoro. La qualità del lavoro svolto riguarda il contenuto ed il valore professionale della prestazione in relazione al raggiungimento degli obiettivi, laddove detto valore sarà determinato in base a livelli relativi alle mansioni assegnate e alle relative qualifiche fissate dalla contrattazione collettiva.

### Sufficienza della retribuzione

Il requisito della sufficienza impone una misura minima della retribuzione tale da garantire al prestatore di lavoro un livello di vita sufficiente a realizzare un'esistenza libera e dignitosa, per sé e per la sua famiglia, laddove l'espressione «libera» va intesa come esigenza del soggetto di non essere oppresso dal bisogno economico, mentre l'espressione «dignitosa» indica la possibilità di condurre un tenore di vita decoroso secondo la comune valutazione sociale. L'attuazione di tale principio non è facile, essendo legata a valutazioni variabili rispetto al luogo, alle aspettative e ad altri fattori individuali e collettivi. Sarebbe comunque possibile selezionare alcuni beni e servizi fondamentali rispetto al cui costo parametrare una retribuzione sufficiente. Con l'argomento dellamancanza di criteri oggettivi da prendere come riferimento per soddisfare il requisito della sufficienza retributiva, è stata da tempo riconosciuta alla contrattazione collettiva la funzione di fonte regolatrice. Ma in realtà i CCNL nel fissare i minimi tabellari nulla specificano in merito alla sufficienza di tali importi, realizzando una sostanziale identificazione della retribuzione sufficiente con quella contrattuale e quindi proporzionale, ignorando la distinzione dei due requisiti costituzionali.