Dalle novità normative in materia di salari alle sentenze, un prontuario per lavorare in Italia

Società estere, contratti a regola

Applicare i propri sistemi retributivi porta dritto a condanne

DI MASSIMILIANO ARLATI*
E GIORGIO OTTAVIANO*

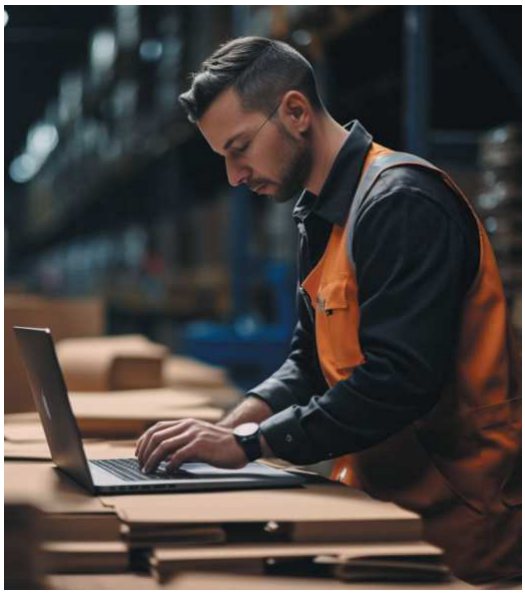
Una Società estera che non applichi un CCNL ma che adotti un proprio sistema retributivo che non consenta il raggiungimento almeno della retribuzione annua tabellare del CCNL più rappresentativo applicabile e "più vicino" all'attività dell'impresa, verrebbe condannata in sede giudiziale a corrispondere le differenze retributive rispetto ai minimi di settore, con efficacia retroattiva estesa all'intero periodo del rapporto di lavoro e con applicazione dei relativi accessori di legge. Le società di diritto straniero che costituiscono una sede operativa in Italia tendono sovente a replicare politiche retributive e organizzative concepite per altri ordinamenti giuridici, sottovalutando il ruolo sistematico che il contratto collettivo nazionale di lavoro riveste nel nostro assetto normativo. Tale approccio espone l'impresa a conseguenze giuridiche ed economiche di rilievo, atteso che il CCNL, pur non risultando formalmente vincolante in assenza di iscrizione datoriale alle associazioni sindacali stipulanti, si atteggia nella prassi applicativa a parametro sostanzialmente imprescindibile, per effetto di una fitta rete di rinvii normativi e di un consolidato orientamento giurisprudenziale.

Il fondamento sistematico di tale conclusione deriva da una "interpretazione esperienziale" dell'articolo 36 della Costituzione, che vuole garantire il diritto del lavoratore a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato. La giurisprudenza di legittimità, in maniera ormai costante, individua nei minimi tabellari previsti dal CCNL leader di settore – ossia il contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale – il parametro di riferimento per il vaglio giudiziale di adeguatezza retributiva, indipendentemente dal contratto collettivo eventualmente applicato dal datore di lavoro, ovvero dalla circostanza che non ne venga applicato alcuno.

Policy aziendali e Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro assolvono funzioni distinte nel sistema delle relazioni di lavoro. Le prime costituiscono strumenti di autoregolazione datoriale: codici di condotta, people guide, sistemi retributivi e incentivanti che l'impresa definisce unilateralmente per orientare comportamenti e performance; il CCNL, invece, è fonte collettiva negoziale di comparto, prodotto della contrattazione tra le parti sociali comparativamente più rappresentative, che — come riconosce espressamente la prassi contrattuale — «costituisce fonte regolatrice primaria del rapporto di lavoro, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 36 e 39 della Costituzione e della normativa nazionale ed europea vigente». La sua funzione non è organizzativa, ma regolatoria: assicura uniformità di trattamento, adeguamento dinamico agli sviluppi normativi e tutela inderogabile del lavoratore, rispetto alla quale le politiche aziendali non possono porsi in contrasto, pena la loro nullità per violazione del principio di inderogabilità in peius.

Il sistema retributivo, ancorché pienamente coerente con le logiche e i contesti del paese d'origine nonché anche ottemperante alla normativa italiana, garantendo, per quantità e misura, una retribuzione quantomeno equivalente alla previsione tabellare annua del contratto più "vicino" al settore merceologico dell'azienda, potrebbe in ogni caso essere comunque non in linea con i presupposti dell'ordinamento italiano in quanto mancante di quel novero di condizioni relative alla gestione del rapporto che, anche contenute nella parte normativa del CCNL, sono produttive di un valore, diretto o indiretto, tale da costituire un effetto patrimoniale nel rapporto con il dipendente.

Che il tema della garanzia di una corretta retribuzione sia questione rilevante e di assoluto interesse istituzionale lo conferma il recente art. 7 del D.Lgs. n. 62/2026 in tema "salario giusto", che non prevede un minimo legale fisso, ma individua un trattamento economico complessivo definito dai CCNL stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative con riferimento al settore, alla categoria produttiva, all'attività principale o prevalente, nonché alla dimensione e natura giuridica del datore.



Pertanto, pare del tutto lecita l'interpretazione per la quale l'applicazione di logiche retributive che disapplichino quelle di un CCNL italiano e maggiormente rappresentativo siano in contrasto con le obbligazioni derivanti dalla testé citata disposizione.

In realtà a supporto del fatto che l'applicazione di un CCNL italiano sia "obbligo e non facoltà" vi sono poi numerosi provvedimenti del Legislatore degli ultimi anni che - in vari ambiti - hanno voluto considerare proprio la corretta applicazione del contratto collettivo di lavoro quale condizione necessaria per, ad esempio, accedere a sgravi e benefici fiscali e previdenziali nonché consentire la stipula di talune fattispecie di rapporto di lavoro.

E ancora, il decreto dianzi richiamato si pone come prima fonte normativa, ma in effetti segue una serie di interventi della giurisprudenza volti a limitare l'applicazione di "sistemi retributivi" anomali. Esemplificativa la recente ordinanza della Cass. civ., Sez. Lavoro, n. 23222 del 14 luglio 2026 che ha ribadito il principio del cd. "minimo retributivo imponibile", secondo cui la retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi è quella desumibile dai diversi accordi sindacali o dal contratto individuale di lavoro, quando questi ultimi prevedano una retribuzione superiore alla misura minima stabilita dal contratto collettivo nazionale; in caso contrario la contribuzione obbligatoria dovuta è determinata sulla base della retribuzione spettante al lavoratore in ossequio alla disciplina contrattuale di settore.

Cosa potranno riservarci le future pronunce della giurisprudenza in ordine all'applicazione di un CCNL italiano? Se il cosidetto "TEC" ("trattamento economico complessivo") si sostituisce alla necessità del Giudice di ricercare in modo discrezionale la soglia di dignità della retribuzione al di fuori del sistema negoziale, pare del tutto plausibile che il trattamento economico complessivo del contratto di riferimento per il settore venga utilizzato come riferimento di una valutazione di adeguatezza.

La strategia corretta per gli investitori esteri non consiste, pertanto, nel trasporre integralmente modelli organizzativo/retributivi elaborati in altri ordinamenti, bensì nell'effettuare una attenta analisi dei costi del personale rispetto al contratto collettivo comparativamente più rappresentativo per il settore di effettiva attività esercitata, verificandone la piena coerenza con l'oggetto sociale dichiarato.

***ArlatiGhislandi**

© Riproduzione riservata

Salute nelle carceri, una Casa di Comunità a Rebibbia

Per potenziare l'assistenza sanitaria negli istituti di pena e garantire il diritto alla cura delle persone private della libertà, il DAP, la Regione Lazio e la ASL Roma 2 hanno siglato all'inizio di agosto 2026 un'intesa per la nascita della «Casa di Comunità di Rebibbia». L'intesa è stata formalizzata dal Presidente della Regione Lazio Francesco Rocca, dal Provveditore regionale dell'Amministrazione Penitenziaria Giacinto Siciliano e dal Direttore Generale della ASL Roma 2 Francesco Amato, alla presenza del Capo del DAP Stefano Carmine De Michele.

La decisione di sottoscrivere questo accordo nasce dalla necessità di dare risposte concrete ed efficaci alla gestione della salute all'interno degli istituti di pena, un ambito da sempre segnato da complesse criticità operative e burocratiche. In ambito penitenziario, l'accesso a prestazioni sanitarie e accertamenti diagnostici richiede tradizionalmente il trasferimento dei detenuti presso i presidi ospedalieri esterni. Questa procedura comporta una serie di complessità oggettive: richiede un impiego intensivo di personale di Polizia Penitenziaria per le attività di scorta, genera rilevanti costi logistici e di trasporto per l'amministrazione e determina inevitabili dilatazioni nei tempi di attesa per l'ottenimento delle visite e delle terapie.

Per superare queste difficoltà e garantire il rispetto del diritto alla salute sancito dall'articolo 32 della Costituzione, le istituzioni hanno scelto di adottare un modello di sanità di prossimità intra-muraria. L'accordo stabilisce che il DAP metta a disposizione in uso gratuito un'area di 450 metri quadrati situata nel fabbricato A della Casa di reclusione di Roma Rebibbia. Contestualmente, la ASL Roma 2 si occuperà dell'adeguamento strutturale, impiantistico e tecnologico dei locali, mentre la Regione Lazio finanzierà l'intera operazione con uno stanziamento di oltre 3,6 milioni di euro, attinto dalle risorse del piano investimenti 2027. L'obiettivo principale è quello di servire in modo omogeneo e integrato tutti e quattro gli istituti penitenziari del comprensorio di Rebibbia, estendendo l'offerta sanitaria sia alle persone private della libertà personale sia al personale operante nella struttura.

Dal punto di vista strategico, l'intesa applica al contesto carcerario la filosofia delle Case di Comunità introdotte dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per il potenziamento della medicina territoriale. Attraverso questa scelta, si punta a erogare prestazioni di prevenzione, diagnosi e cura direttamente in loco, alleggerendo la pressione sui Pronto Soccorso e sugli ospedali cittadini e riducendo il carico di lavoro per le forze dell'ordine.

Come evidenziato dai promotori dell'iniziativa, l'accordo intende così coniugare las necessarie esigenze di sicurezza legate alla privazione della libertà con l'imprescindibile tutela della dignità umana e della salute dei pazienti.

Teresa Olivieri

© Riproduzione riservata

VkVSIyMjNjNiY2JjMTItMDZiYS00YjFkLTgwMzgtYTIwZjdkMWIzNmMxIyMjZTVhZTllMzAtZmVmNS00YTBkLWJkNTQtODlyMGQxNDcxYmZmIyMjMjAyNi0wOC0xN1QwODo1MzoxNiMjI1ZFUg==