

Contratti di prossimità e poteri dell'ispettorato su mancata applicazione del contratto collettivo

Alberto Piccinini

1. Contrattazione decentrata, Accordi Interconfederali e DL n. 138/2011

Abbiamo assistito, nei territori più sindacalizzati, negli anni settanta/ottanta a un proliferare di accordi decentrati fortemente migliorativi delle condizioni dei lavoratori rispetto alla contrattazione nazionale, tanto che l'esigenza espressa dalle controparti datoriali è stata quella di contenere tale contrattazione.

Con il **Protocollo 23 luglio 1993** venivano dettate delle regole per evitare che sulla stessa materia vi fosse un conflitto di fonti, prevedendo un sistema di ripartizione per materie tra la contrattazione nazionale a quella aziendale.

Successivamente v'è stata la "scoperta" del possibile uso della contrattazione di secondo livello per sottrarre diritti, e quindi in funzione anche derogatoria delle previsioni del CCNL: di qui l'esigenza del sindacato di disciplinarne l'utilizzo.

L'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 (unitario, dopo anni di conflitti endo-sindacali caratterizzati da accordi separati) sancisce la **centralità del CCNL** attribuendogli la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori, e ribadisce che la contrattazione collettiva **aziendale** si esercita per le **materie delegate**, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.

Prevede però anche che *"i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, **al fine** di gestire **situazioni di crisi** o in presenza di **investimenti significativi** per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, **potrebbero definire intese modificative** con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano **la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro**. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale"* se approvate con criteri democratici di maggioranza.

La contrattazione decentrata viene quindi individuata non più solo come un'occasione per aggiungere qualcosa a quello che il contratto collettivo nazionale garantisce, ma anche, in determinate situazioni, per modificare, anche in senso peggiorativo, alcune regole dettate dal CCNL.

Con un "colpo di mano" di Ferragosto interviene il Governo Berlusconi, emanando **il 13 agosto 2011 il D.L. n. 138** (che verrà convertito nella **L. 148/2011**) che prevede **facoltà di deroghe al CCNL** ben più ampie di quelle previste dall'Accordo Interconfederale (pur citato dal decreto legge) e alla legge stessa.

Per questo motivo le parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale sentono l'esigenza di aggiungere **una postilla** in data **28 settembre 2011** all'accordo di giugno, con cui si impegnano a far sì che le rispettive strutture "si attengano a quanto concordato nel suddetto Accordo Interconfederale": atto con cui le parti sociali rivendicano la loro autonomia, ma con tutti i limiti che hanno tali patti di vincolo persino nei confronti delle categorie appartenenti all'Accordi Interconfederale.

Secondo il **Tribunale di Roma**, infatti, pronunciatosi su un ricorso ex art. 700 c.p.c. promosso dalla FIOM nazionale contro Federmeccanica, FIM-CISL nazionale e UILM-UIL nazionale (ordinanza **9-13 maggio 2013**), le categorie sindacali devono considerarsi *"a tutti gli effetti soggetti autonomi (...) autonomi centri di imputazioni giuridiche attive e passive (...) dunque l'Accordo Interconfederale [del 28.6.2011] vincolava solo le parti firmatarie, che si impegnavano reciprocamente a far osservare dalle proprie associazioni di categoria i principi espressi nell'Accordo stesso"*.

Con la conseguenza che *"l'eventuale violazione delle regole, contenute negli accordi Interconfederali, da parte delle associazioni di categoria, può comportare conseguenze a livello endoassociativo, se ed in quanto previsto dai singoli statuti, ma sicuramente va esclusa una qualche conseguenza a livello civilistico sull'efficacia o validità della contrattazione di livello inferiore. Gli accordi sottoscritti dalla Confederazioni (ossia dalle strutture "verticali" [rectius: "orizzontali": ndr]) non producono pertanto automatici e diretti effetti in capo alle associazioni di categoria ad esse collegate (strutture "orizzontali" [rectius: "verticali": ndr]), con la conseguenza che né l'Accordo Interconfederale del 28/6/11 né il contestuale Accordo Intersindacale né la postilla del 21/9/11 possono attribuire alla FIOM alcuna posizione giuridica soggettiva autonomamente tutelabile, con la conseguenza che la ricorrente è priva della legittimazione attiva a far accertare la violazione dei richiamati Accordi"* che sarebbe invece in capo alla CGIL.

Personalmente non condivido tale opinione, essendo i sindacati di categoria i naturali destinatari dei diritti e degli obblighi previsti dall'Accordo e dalla postilla: le confederazioni sono associazioni di secondo grado (associazioni di associazioni) e la causa tipica di un accordo interconfederale è esattamente quella di costituire una regolamentazione omogenea per i vari ambiti categoriali, sia per quanto riguarda i diritti sia per quanto riguarda gli obblighi. Ma, vista l'importanza della decisione - data dalle "parti in causa" - ho ritenuto opportuno citarla.

Anche il **Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014** ribadisce che la contrattazione collettiva **aziendale** si esercita per le **materie delegate** e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge. Aggiunge poi che **"i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza** e vincolano tutte le associazioni sindacali (...) se approvati **dalla maggioranza** dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente Accordo.

Da ultimo il **Patto per la Fabbrica del 9 marzo 2018** (*Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl e Uil*) nel prevedere che la

contrattazione collettiva continuerà ad articolarsi su due livelli (nazionale e aziendale, ovvero territoriale, se esistente) precisa che essa “dovrà garantire, per ciascuno dei due livelli, specifiche caratteristiche e funzioni” (lett. A).

Per quanto riguarda, in particolare, il ruolo del **contratto collettivo nazionale di categoria**, si precisa che esso dovrà assolvere la sua principale funzione di regolazione dei rapporti di lavoro e di garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore (lett. C) individuando il trattamento economico minimo (**TEM**) e il trattamento economico complessivo (**TEC**), quest’ultimo costituito dal TEM e da tutti quei trattamenti economici – welfare incluso – *che il CCNL qualificherà come “comuni a tutti i lavoratori del settore”, a prescindere dal livello di contrattazione* (lett. E e F).

Si prevede poi la “diffusione **virtuosa della contrattazione collettiva di secondo livello**” (anche territoriale) con riconoscimento di trattamenti economici “*strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale*” (lett. G).

Rispetto alla vincolatività di questi accordi interconfederali nei confronti della contrattazione di categoria non possiamo ignorare, dal punto di vista tecnico-giuridico, le posizioni assunte dalla difesa di Federmeccanica nella causa presso il Tribunale di Roma del 2013 ed accolte da quel giudice...

* * *

2. Problematiche specifiche alla luce di recenti decisioni giurisprudenziali

Nell’ambito della generale problematica dei diversi livelli di contrattazione, vorrei soffermarmi su due temi:

2.1. sulla contrattazione di secondo livello (aziendale) sottolineando, in particolare, il rischio che si possano, con troppa superficialità, considerare **accordi di prossimità** ex art. 8 D.L. 138 del 2011 (con i conseguenti effetti giuridici) quelli che sono degli “**ordinari**” **accordi aziendali**;

2.2. sugli **spazi** esistenti per interventi diretti da parte dell’Ispettorato Territoriale del Lavoro senza necessità di previ accertamenti giudiziali rispetto al mancato rispetto tanto di norme legali quanto di disposizioni contenute nel contratto collettivo e quindi anche rispetto alla “irregolare” regolamentazione, da parte di datori di lavoro, di determinati istituti contrattuali (quali l’inquadramento e il salario).

Per farlo vorrei partire da tre recenti, innovative sentenze: una della Corte costituzionale, una del Consiglio di Stato ed una di un giudice di merito (Tribunale di Napoli).

2.1. Sugli accordi “di prossimità” e accordi aziendali “ordinari”

La **Corte Costituzionale, con la sentenza n. 52 del 2023** (Pres. Sciarra; Rel. Amoroso) avrebbe dovuto pronunciarsi sulla legittimità costituzionale dell’art. 8 del D.L. 138 del 2011, ma in realtà non lo fa, considerando inammissibile l’ordinanza di remissione della Corte d’Appello di Napoli per aver “battezzato” come *contratto di prossimità* un determinato (semplice) accordo aziendale, senza aver adeguatamente verificato se esso avesse tutti i requisiti di legge per potersi definire tale.

Proprio a questo proposito i giudici delle leggi colgono occasione per un utilissimo *excursus* sulla materia, ed in particolare per “perimetrare” la fattispecie legale del contratto collettivo aziendale di prossimità, in raffronto con l'accordo aziendale ordinario. Distinzione importante innanzi tutto per i diversi effetti giuridici che scaturiscono da tali pattuizioni: efficacia generale *ex lege* estesa a tutti i lavoratori in azienda in un caso, un'efficacia “solo *tendenzialmente* estesa a tutti” nell'altro caso.

La Corte non ignora che, a livello aziendale, vi sia l'**esigenza** di una disciplina unitaria degli interessi collettivi della comunità di lavoro nell'azienda, e quindi come sia funzionale che **un accordo aziendale si applichi a tutti**.

Ma tale disciplina trova “**un limite nell'espresso dissenso di lavoratori o associazioni sindacali**” secondo la stessa giurisprudenza di legittimità¹

E ciò per la semplice ragione che gli accordi aziendali, così come quelli territoriali e nazionali, vanno ricondotti a un sistema di contrattazione collettiva **fondato su principi privatistici** e sulla rappresentanza negoziale – non già legale o istituzionale – delle organizzazioni sindacali.

La Corte ci ricorda che “*l'accordo aziendale – come in generale il contratto – «ha forza di legge tra le parti» e la sua efficacia può essere estesa a terzi solo nei «casi previsti dalla legge» (art. 1372 del codice civile).*

Sicché – si è affermato in giurisprudenza – «sarebbe illecita la pretesa datoriale aziendale di esigere il rispetto dell'accordo aziendale anche dai lavoratori dissenzienti perché iscritti ad un sindacato non firmatario dell'accordo medesimo» (Cass., n. 27115 del 2017).

L'accordo aziendale ordinario, quindi, non estende la sua efficacia anche nei confronti dei lavoratori e delle associazioni sindacali che, in occasione della stipulazione dell'accordo stesso, siano espressamente dissenzienti. Il loro dichiarato dissenso non inficia la validità dell'accordo aziendale, ma incide sull'efficacia, la quale quindi, in tale evenienza, risulta non essere “generale”.

Questo principio, valido per tutti i livelli di contrattazione, è stato espresso, ad esempio, in occasione della firma separata nel 2009 del contratto collettivo nazionali dei metalmeccanici: nel contenzioso giudiziario che ne è scaturito (di cui l'ordinanza del Tribunale di Roma sopra citata costituisce una decisione “a margine”) i diversi giudici pronunciatisi, sia accogliendo che respingendo i ricorsi Fiom contro i singoli datori di lavoro, ai sensi dell'art. 28 Stat. Lav., hanno sostanzialmente tutti negato la iniziale pretesa datoriale di dare applicazione esclusiva (e sostitutiva) del CCNL separato: è stata infatti ribadita unanimemente la lettura “tradizionale” dei contratti collettivi come contratti di diritto privato, i quali teoricamente potrebbero convivere nell'ambito della stessa azienda disciplinando ognuno i rapporti dei propri iscritti (con ogni connesso problema relativo ai diversi termini di scadenza di ciascun CCNL e alla ultrattività di quelli non rinnovati).

¹ Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenze 2 novembre 2021, n. 31201; 15 novembre 2017, n. 27115; 18 aprile 2012, n. 6044 e 28 maggio 2004, n. 10353

L'art. 8 del DL 138/2011 prevede, allo scopo di colmare questo possibile limite di applicabilità dell'accordo, una speciale fattispecie di contratto collettivo aziendale – quello qualificato come di «prossimità» – che, appunto, ha **«efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati»**.

La Corte richiama un suo precedente (la sentenza n. 221 del 2012, pronunciata su ricorso della Regione Toscana) che sottolinea come le «specifiche intese» previste dal comma 1, **non hanno un ambito illimitato**, ma possono riguardare soltanto le materie contenute in **un elenco con «carattere tassativo»**, potendo operare anche in deroga alle disposizioni di legge. Inoltre – dice sempre la Corte Costituzionale nella sentenza del 2012 - *«trattandosi di norma avente **carattere chiaramente eccezionale**, non si applica oltre i casi e i tempi in essa considerati (art. 14 disposizioni sulla legge in generale)»*.

Quindi, perché possa invocarsi l'efficacia *erga omnes* di un presunto accordo di prossimità, devono necessariamente ricorrere gli specifici presupposti ai quali l'art. 8 la condiziona, che la Corte richiama puntualmente quanto: (a) ai soggetti titolati a sottoscriverli; (b) al criterio maggioritario che li deve caratterizzare; (c) all'interesse e alle specifiche finalità che lo devono giustificare; (d) alla «regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione» con riferimento a specifici settori elencati dalla norma e puntualmente richiamati in sentenza.

La ragione per cui la Corte dichiara inammissibili le questioni sollevate dalla Corte d'Appello di Napoli risiedono, dunque, nel fatto che dubita si fosse di fronte ad un vero e proprio contratto di prossimità: *«l'ordinanza di rimessione non contiene, con riferimento ai profili sopra indicati, una plausibile motivazione in ordine alla circostanza che nel giudizio principale si controverta proprio di un contratto collettivo aziendale di prossimità ex art. 8 del d.l. n. 138 del 2011, come convertito, dotato di quell'efficacia generale (erga omnes) prevista dalla disposizione censurata, che il giudice a quo ritiene contrastante con gli invocati parametri, e non già di un ordinario contratto aziendale, provvisto di efficacia solo tendenzialmente estesa a tutti i lavoratori in azienda, ma che non supera l'eventuale espresso dissenso di associazioni sindacali o lavoratori»*.

3.2. Poteri ispettivi su disposizioni normative o di trattamento economico previste da un CCNL o da un accordo aziendale

3.2.1 Una recente decisione del **Consiglio di Stato** (Sezione Terza, **Sentenza n. 2778/2024**, pubblicata il **21/03/2024**) pronunciata su una decisione del Tar Friuli Venezia Giulia, fornisce interessanti spunti sulla natura dei «Provvedimenti di disposizione» dell'I.T.L. Nel caso specifico si trattava della contestazione, da parte dell'ITL di Udine-Pordenone, dell'inquadramento di lavoratori in una categoria contrattuale diversa da quella spettante in forza delle mansioni esercitate secondo il CCNL applicabile: ad essa aveva fatto seguito il «provvedimento di disposizione», impugnato dalla società che negava che tale materia rientrasse *«tra le 'irregolarità (...) in materia di lavoro e legislazione sociale' che possono essere contestate dall'Ispettorato nell'esercizio del potere di disposizione»*. Il TAR aveva accolto il ricorso della società, ritenendo che l'Ispettorato avesse agito oltre i limiti del potere di

disposizione ex art. 14 d.lgs. 23 aprile 2004, n. 124 e che le irregolarità derivanti dalla violazione dei Contratti collettivi nazionali di lavoro non rientrassero nelle previsioni della citata norma. In particolare, secondo il TAR, il non corretto inquadramento di un lavoratore darebbe luogo ad un semplice “inadempimento” ad un obbligo sancito dall’art. 2103 c.c.

Su questo specifico – ed importante –, punto il Consiglio di Stato ritiene, al contrario, che *“la scelta di includere tra le ‘irregolarità’ che possono formare oggetto del ‘Provvedimento di disposizione’ anche le violazioni dei contratti e accordi collettivi di lavoro esprime una valutazione dell’ordinamento di **rilevanza pubblicistica** dell’esigenza di una piena ed effettiva applicazione degli stessi, tale da meritare attenzione a livello amministrativo anche indipendentemente dalle reazioni e iniziative civilistiche dei singoli lavoratori interessati”*.

E aggiunge: *“è evidente che il meccanismo di cui all’art. 14 d.lgs. n. 124 del 2004 incentrato sulla sollecitazione di una attività ‘collaborativa’ da parte del datore di lavoro, che può concludersi con l’eliminazione spontanea delle irregolarità riscontrate, può svolgere anche un’importante funzione preventiva e deflattiva del contenzioso giuslavoristico”*.

Affermata, quindi, l’astratta applicabilità della norma - e quindi confermando la possibilità di intervento dell’Ispettorato anche su “irregolarità” consistenti nella violazione del contratto collettivo (in particolare rispetto all’inquadramento in un livello anziché in un altro) – il Consiglio di Stato ha però ritenuto che, nello specifico, il provvedimento dell’ITL non fosse congruamente motivato, e che gli atti e fatti richiamati (ma non riportati) nello stesso provvedimento avrebbero dovuto essere stati resi accessibili al privato, contrariamente a quanto avvenuto.

(Solo) per questo motivo il Consiglio di Stato respinge il ricorso in appello promosso da INL e ITL confermando la sentenza del TAR, ma con diversa motivazione.

3.2.2 Retribuzione sufficiente e poteri dell’Ispettorato

Da ultimo vorrei citare una recentissima sentenza del **Tribunale di Napoli** (sentenza del **7 marzo 2024, n. 1751**) che si caratterizza per riprendere molti dei temi sopra trattati (e delle sentenze sopra citate), in particolare per quanto riguarda i poteri dell’ITL dati dall’art. **14 d.lgs. 23 aprile 2004, n. 124** e delle conseguenti richieste creditorie in contrasto con un trattamento economico, previsto da un CCNL (nel caso specifico, commercio Confsal), peggiorativo rispetto al CCNL individuato dall’Ispettorato Territoriale di Perugia. Trattamento che si pretendeva applicabile invocando un presunto “accordo di prossimità”.

L’organo amministrativo aveva emesso un provvedimento di diffida accertativa (di formazione stragiudiziale) che, nel merito, riteneva il CCNL applicato dall’impresa datrice di lavoro **carente del requisito della rappresentatività** “ove comparato con i prodotti negoziali delle associazioni CGIL, CISL e UIL.”

L’Ispettorato era approdato a tale valutazione richiamando i parametri di misurazione stabiliti dalla giurisprudenza di legittimità², come recepiti dalla prassi amministrativa.³ E a tale

² Cfr. Cass. 30/03/1998, n. 3341 e cfr. Cons. Stato. Sez. VI. 22 febbraio 2007, n. 971

³ Cfr. Ministero del Lavoro con nota prot. n.25/I/0018931/MA002.A007.1452 del 09.11.2020 e con circolare n.10310 del 1 giugno 2012. Tali parametri vengono applicati ai dati contenuti nella nota

proposito il Tribunale richiama, oltre che la già citata Corte Costituzionale n. 52 del 2023, anche la recente **Cass. 2 ottobre 2023, n. 27764** in materia di contratti di prossimità, che ha ritenuto la mancanza di rappresentatività non surrogabile neppure attraverso la dimostrazione dell'adesione maggioritaria dei lavoratori al contenuto dello stesso.

La cooperativa si era opposta evidenziando che il contratto di prossimità era finalizzato, come *obiettivo di scopo*, a “garantire una maggiore occupazione, una fase di avviamento aziendale più agevole e la qualità del CCNL”, in cambio di alcune deroghe in materia retributiva.

Ma, rispetto a questo, il Tribunale ritiene che l'obiettivo di scopo, previsto dal comma 1 dell'art. 8 del DL n. 138 del 2011, nel caso esaminato sarebbe privo del requisito-finalità della **contestualità** (e quindi dell'attualità) della “riorganizzazione complessiva del lavoro”⁴, ricordando le – pacifiche – **caratteristiche di eccezionalità** che deve avere una deroga alla legge.

La sentenza, quindi, al pari di quella del Consiglio di Stato, pone precisi “paletti” a un ricorso troppo disinvolto agli accordi di prossimità e, analogamente a quella, sembra a prima vista “sconfinare” in un terreno apparentemente riservato alle parti sociali e/o alla giurisdizione.

Ricordando che la diffida accertativa è uno strumento veloce e semplificato attraverso il quale il lavoratore “*può pervenire alla soddisfazione dei suoi crediti patrimoniali e il datore di lavoro può ottenere una definizione immediata di contenziosi evitando le lungaggini dell'alea del giudizio*” la sentenza considera possibile l'intervento dell'Ispettorato in caso di “non corretta applicazione del contratto collettivo ovvero del contratto individuale di lavoro”.

E la conferma che si possa procedere con un provvedimento di diffida accertativa ogni volta che emerge, nell'ambito di una attività di vigilanza, di «**inosservanze alla disciplina contrattuale**» il Tribunale di Napoli la trova in “una chiara e decisa presa di posizione ministeriale del tutto condivisibile”, la Circolare ministeriale n. 24/2004.

Per tale circolare “La previsione di cui all'art. 12 consente al personale ispettivo delle DPL di “diffidare”, in sede di indagine ispettiva, il datore di lavoro a corrispondere direttamente al lavoratore le somme che risultino accertate quali **crediti retributivi derivanti dalla corretta applicazione dei contratti individuali e collettivi di lavoro** stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative”⁵.

Nello specifico, così come il Consiglio di Stato aveva considerato legittimo poter intervenire nell'inquadramento dei lavoratori, il giudice partenopeo afferma che una possibile riduzione della retribuzione “*non può, minimamente, intaccare il principio della retribuzione correlata alla quantità e qualità del lavoro*” alla luce dell' immediata precettività dell'art. 36 Cost.

n.16104 del 09/08/2019 adottata dal Ministero del Lavoro e comunicata all'INL (sull'adozione della diffida accertativa in caso di contratti non rappresentativi cfr. Ministero del Lavoro, nota 24 maggio 2016, n.10599 e cfr. circolare INL n.3/2018).

⁴ Cfr. Cass. 10 novembre 2021, n. 33131, sopra citata.

⁵ Il Tribunale si riporti al precedente n. 3068/2022 pubblicato in data il 11/07/2022 (emessa dal giudice Palumbo nel procedimento NRG n. 11608/2020).

Si ritiene quindi consentito un intervento dell'Ispettorato in applicazione dei principi richiamati dalle recenti decisioni della Suprema Corte dell'ottobre 2023 in materia di "salario minimo" (a partire da **Cass. n. 3713/2023**)⁶

Conseguentemente, attraverso una puntuale comparazione tra il CCNL applicato e la declaratoria del CCNL gas acqua, individuando l'esatto inquadramento nel 2° Livello, relativo agli operai addetti alla manutenzione degli impianti, l'Ispettorato ha predisposto la diffida in forza della quale il lavoratore ha chiesto ed ottenuto un decreto ingiuntivo, opposto dalla società che ha eccepito come la diffida accertativa dovesse ritenersi illegittima in quanto fondata su crediti non rientranti nella disciplina di cui all'art. 12, comma 3, D. Lgs. n. 124/2004 e dunque non soggetti ad accertamento da parte dell'Ispettorato del Lavoro.

Ma, come si è detto, tale eccezione è stata motivatamente respinta, richiamando anche la circolare del MLPS n°1/2013 che elenca le tipologie di crediti diffidabili.

Conclusivamente: i poteri delle parti sociali di stipulare contratti aziendali in deroga ai sensi dell'art. 8 del DL n. 138 del 2011 trovano precisi limiti nella normativa stessa, limiti che possono essere individuati sia dall'autorità giudiziaria sia dagli stessi Ispettorati del lavoro.

Questi ultimi, in particolare, possono, nell'ambito di un'attività di vigilanza, emettere provvedimenti di diffida accertativa in materie quali il corretto inquadramento professionale e la sufficienza e proporzionalità della retribuzione riconosciuta ed applicata dal datore di lavoro, persino se in pretesa applicazione di sedicenti – ma contestati, in quanto tali, dall'autorità amministrativa - contratti di prossimità.

⁶ Nell'attuazione dell'art.36 della Cost. il giudice: a) dopo aver in via preliminare, fatto riferimento, quali parametri di commisurazione, alla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, se ne può motivatamente discostare quando la stessa entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza (persino se il rinvio alla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto sia contemplato in una legge); b) ai fini della determinazione del giusto salario minimo costituzionale il giudice può servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe; c) nella opera di verifica della retribuzione minima adeguata ex art. 36 Cost. il giudice, nell'ambito dei propri poteri ex art. 2099, 2° comma c.c., può fare altresì riferimento, all'occorrenza, ad indicatori economici e statistici, anche secondo quanto suggerito dalla Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022, considerando che gli *standards* minimi necessari per vivere una vita a misura d'uomo" considerando che la vita di un lavoratore, come afferma specificamente la Costituzione, non solo non deve essere povera, ma deve essere libera e dignitosa.