Centro Studi
Il lavorista

Confini processuali e recenti sviluppi giurisprudenziali.

IL VIZIO DI SUSSUNZIONE IN CASSAZIONE E L'INTERPRETAZIONE DELLE NORME DEL CONTRATTO COLLETTIVO

*di Vincenzo Pappolla**

Il presente contributo si propone di analizzare il vizio di sussunzione nel giudizio di legittimità con specifico riferimento all'interpretazione delle clausole dei contratti collettivi di lavoro. L'indagine prende le mosse dalla riforma introdotta dal D.Lgs. n. 40/2006, che ha parificato sul piano processuale la denuncia di violazione o falsa applicazione dei contratti collettivi nazionali a quella delle norme di diritto, estendendo il sindacato diretto della Corte di Cassazione. Si evidenziano, tuttavia, i limiti strutturali di tale sindacato: la Corte può procedere all'interpretazione diretta esclusivamente dei contratti collettivi di livello nazionale, mentre l'esegesi dei contratti aziendali e integrativi rimane riservata al giudice di merito, censurabile in sede di legittimità soltanto per violazione dei canoni ermeneutici di cui agli artt. 1362 ss. c.c. ovvero per vizi di motivazione. Il contributo esamina altresì il vizio di sussunzione in senso stretto — quale falsa applicazione della norma collettiva correttamente interpretata alla fattispecie concreta accertata — e i riflessi processuali che ne derivano, con particolare attenzione alla recente giurisprudenza di legittimità, tra cui la sentenza n. 32123 del 10 dicembre 2025, che ha confermato il potere del giudice di adeguare la retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost. anche ove il contratto collettivo applicato non corrisponda a quello della categoria economica di appartenenza del datore di lavoro.

This contribution aims to analyse the error of subsumption in proceedings before the Court of Cassation, with specific reference to the interpretation of clauses of collective labour agreements. The analysis starts from the reform introduced by Legislative Decree No. 40/2006, which placed, at the procedural level, the allegation of infringement or misapplication of national collective labour agreements on the same footing as the allegation of infringement or misapplication of rules of law, thereby extending the Court of Cassation's direct review.The structural limits of such review are nevertheless highlighted: the Court may directly interpret exclusively collective labour agreements at national level, whereas the interpretation of company-level and supplementary collective agreements remains reserved to the court of fact, and may be challenged before the Court of Cassation only on the grounds of infringement of the interpretative criteria set out in Articles 1362 et seq. of the Italian Civil Code, or on account of defects in reasoning.The contribution also examines the error of subsumption in the strict sense — namely, the misapplication of the collective provision, correctly interpreted, to the specific factual situation as established — and the procedural implications arising therefrom, with particular attention to recent case law of the Court of Cassation, including Judgment No. 32123 of 10 December 2025, which confirmed the power of the court to adjust remuneration pursuant to Article 36 of the Italian Constitution, even where the collective agreement applied does not correspond to that of the economic category to which the employer belongs.

Sommario

1. Il Quadro Normativo. La riforma del 2006 e l'estensione del sindacato di legittimità.
2. Struttura del sindacato di legittimità. Violazione, falsa applicazione e vizio di sussunzione.
3. Un caso recente: Cass. sez. lav., sent. n. 32123 del 10/12/ 2025.
4. Oneri processuali del ricorrente e conseguenze dell'errata qualificazione.
5. Conclusioni.

* Avvocato giuslavorista

1. Il Quadro Normativo

La riforma del 2006 e l'estensione del sindacato di legittimità

Prima della riforma operata dal D.Lgs. 2 febbraio 2006, n. 40, la contrattazione collettiva di diritto comune era considerata, ai fini processuali, alla stregua di un atto negoziale privato: la sua interpretazione costituiva un accertamento di fatto riservato al giudice di merito, censurabile in Cassazione esclusivamente per vizi di motivazione o per violazione dei canoni legali di ermeneutica contrattuale. Il sistema era peraltro asimmetrico, poiché già il D.Lgs. n. 165/2001 aveva esteso al pubblico impiego contrattualizzato la possibilità di ricorrere per cassazione per violazione dei contratti e accordi collettivi nazionali.

Con l'art. 2 del D.Lgs. n. 40/2006, il legislatore ha modificato l'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., introducendo la possibilità di denunciare la <<v*iolazione o falsa applicazione di norme dei contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro*>> quale autonomo motivo di ricorso per cassazione. Contestualmente, l'art. 18 del medesimo decreto legislativo ha inserito nel codice di rito l'art. 420-bis c.p.c., che disciplina l'accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità e interpretazione dei contratti collettivi nazionali, con ricorribilità diretta per cassazione della relativa sentenza.

La ratio della riforma è stata efficacemente ricostruita dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione con la sentenza n. 20075 del 23 settembre 2010 ove veniva statuito: << *Con la modifica (ad opera dell'art. 2 d.lgs. 2 febbraio 2006, n. 40) del n. 3 del primo comma dell'art. 360 c.p.c. [...] questa Corte è stata investita di un sindacato di legittimità esteso a norme contrattuali collettive nell'evidente intento di uniformare la loro interpretazione ad immagine della funzione nomofilattica che riguarda segnatamente le norme di diritto*>>. La scelta del legislatore risponde, quindi, ad una precisa opzione di politica del diritto: assicurare uniformità nell'interpretazione dei contratti collettivi nazionali, in modo del tutto analogo a quanto avviene per le norme di legge, contrastando la frammentazione interpretativa che si produceva nel vigore della disciplina previgente.

La portata della riforma è delimitata da un confine invalicabile: il sindacato diretto della Corte di Cassazione riguarda esclusivamente i contratti collettivi di livello nazionale. La giurisprudenza di legittimità ha affermato con costanza che: << *la denuncia della violazione e falsa applicazione dei contratti collettivi di lavoro è ammessa solo con riferimento a quelli di carattere nazionale, con la conseguenza che l'esegesi del contratto collettivo di ambito territoriale è riservata al giudice di merito ed è censurabile in sede di legittimità soltanto per violazione dei criteri legali di ermeneutica contrattuale o per vizi della motivazione*>>. (Cass. Civ. Sez. Lavoro Ord. n.32368/2021).

Tale principio è stato ribadito anche con riferimento ai contratti collettivi integrativi di ente: la Corte ha precisato che questi <<*se pure applicabili nell'intero territorio nazionale, in ragione dell'amministrazione interessata, hanno una dimensione decentrata rispetto al comparto, con*

ISSN 3035-4846

la conseguenza che la loro interpretazione è riservata al giudice di merito, ed è censurabile in sede di legittimità soltanto per violazione dei criteri legali di ermeneutica contrattuale>>. (Cass. Civ. Sez. Lav. Ord. n.20009/2024).

Analogamente, con riguardo alla contrattazione aziendale, la Corte ha ribadito che <<*non è consentito a questa S.C. procedere ad una interpretazione diretta della clausola di un contratto collettivo integrativo, in quanto la suddetta nuova formulazione della norma riguarda esclusivamente i contratti collettivi nazionali di lavoro*>> (Cass. Civ. Sez. Lavoro Ord. n.15817/2020). Orientamento confermato anche dalla più recente giurisprudenza: la denuncia della violazione ai sensi dell'art. 360, n. 3, c.p.c. <<*nella parte in cui si invoca il n. 3 dell'art. 360 c.p.c. per accordi sindacali aziendali che non hanno il rango di contratti collettivi nazionali di lavoro [...] risulta inammissibile*>> (Cass. Civ. Sez. Lavoro Ord. n.23786/2026).

La conseguenza pratica è di estrema rilevanza: il ricorrente per cassazione che voglia censurare l'interpretazione di un contratto aziendale o integrativo non può limitarsi a contrapporre alla lettura del giudice di merito una propria diversa esegesi, ma deve specificamente indicare quali canoni ermeneutici di cui agli artt. 1362 ss. c.c. siano stati violati, precisando in quale modo e con quali considerazioni il giudice del merito si sia discostato dai canoni legali assunti come violati.

2. STRUTTURA DEL SINDACATO DI LEGITTIMITÀ

Violazione, falsa applicazione e vizio di sussunzione

La parificazione operata dal D.Lgs. n. 40/2006 impone di applicare alle clausole dei contratti collettivi nazionali le medesime categorie processuali elaborate con riguardo alle norme di diritto. Occorre quindi distinguere:

- la violazione di legge (o, per analogia, del contratto collettivo), che si configura quando il giudice nega o afferma erroneamente l'esistenza o l'inesistenza di una clausola contrattuale, ovvero attribuisce alla stessa un significato inappropriato, alterando la fattispecie astratta;

- la falsa applicazione, che si realizza quando la clausola contrattuale, pur rettamente individuata e interpretata, viene riferita a una fattispecie concreta alla quale non si addice, perché la previsione astratta, correttamente intesa, non è idonea a regolarla. Questa seconda ipotesi integra il c.d. vizio di sussunzione.

Come chiarito dalla giurisprudenza di legittimità: <<*il vizio di violazione o falsa applicazione di norma di diritto, ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3 c.p.c., ricorre o non ricorre a prescindere dalla motivazione [...] posta dal giudice a fondamento della decisione, per l'esclusivo rilievo che, in relazione al fatto accertato, la norma [...] non sia stata applicata quando doveva esserlo, ovvero che lo sia stata quando non si doveva applicarla, ovvero che sia stata "male" applicata, e cioè applicata a fattispecie non esattamente*

comprensibile nella norma>> (Cass. Civ. Sez. Lavoro Ord. n.8620/2020). Il processo di sussunzione — nell'ambito del sindacato ex art. 360, n. 3, c.p.c. — presuppone la mediazione di una ricostruzione del fatto incontestata (In motivazione Cass. Civ. Sez. Lav. 24208/2020) in quanto soltanto ove il fatto sia definitivamente accertato e non controverso, la Corte può verificare se la fattispecie concreta sia stata correttamente ricondotta nell'alveo della norma collettiva. Laddove invece l'accertamento in fatto sia ancora controverso, la censura ricade nell'ambito del n. 5 dell'art. 360 c.p.c. (omesso esame di un fatto decisivo), con i ben più stringenti limiti che ne derivano.

Sempre proseguendo nell'analisi una peculiare manifestazione del vizio di sussunzione si ha nell'ipotesi in cui la clausola del contratto collettivo sia formulata attraverso clausole generali o concetti giuridici indeterminati. In tali casi, la Corte di Cassazione ha affermato che il vizio è configurabile, ma <<*per consentirne lo scrutinio in sede di legittimità, è indispensabile [...] che si parta dalla ricostruzione della fattispecie concreta così come effettuata dai giudici di merito; altrimenti si trasmoderebbe nella revisione dell'accertamento di fatto di competenza di detti giudici*>> (Cass. Civ. Sez. Lavoro Ord. n.5673/2020).

Questo principio è di capitale importanza nella materia dei licenziamenti disciplinari: la Corte ha avuto modo di precisare che <<*laddove la fattispecie punita con una sanzione conservativa sia delineata dalla norma collettiva attraverso una clausola generale [...] rientra nel compito del giudice riempire di contenuto la clausola utilizzando standard conformi ai valori dell'ordinamento ed esistenti nella realtà sociale in modo tale da poterne definire i contorni di maggiore o minore gravità. L'attività di sussunzione della condotta contestata*>> in tali previsioni <<*non trasmoda nel giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato, restando nei limiti dell'attuazione del giudizio di proporzionalità come già eseguito dalle parti sociali attraverso la previsione del contratto collettivo*>> (Corte di Appello Di Bari Sez. Lavoro Sent. n.859/2025 Pres. Dott. De Ceglie a seguito di Cassazione Sez. Lavoro con rinvio giusta Ord. n.7827/2025). Da un punto di vista ermeneutico sia che si proceda all'interpretazione diretta del contratto collettivo nazionale (in sede di legittimità), sia che si eserciti il sindacato indiretto sul contratto aziendale (per violazione dei canoni di ermeneutica), il giudice deve fare applicazione degli artt. 1362 ss. c.c.

La giurisprudenza ha chiarito che, nell'interpretazione del contratto collettivo, <<*il senso letterale delle espressioni e la ratio del precetto contrattuale che costituiscono i canoni fondamentali sui quali si deve basare il procedimento ermeneutico, non sono ordinati secondo un criterio di priorità, ma devono essere ugualmente apprezzati dal giudice nella ricostruzione del significato dell'atto negoziale*>> (Cass. Civ. Sez. Lavoro Ord. n.17819/2023).

ISSN 3035-4846

Tuttavia, allorquando il senso letterale sia chiaro e univoco, l'operazione ermeneutica deve ritenersi compiuta senza necessità di ricorrere ai criteri sussidiari. Assume invece un rilievo preminente il canone sistematico di cui all'art. 1363 c.c. nelle ipotesi in cui la contrattazione collettiva sia articolata su più livelli (nazionale, aziendale), sia particolarmente vasta e complessa, o faccia ricorso al linguaggio tecnico delle relazioni industriali.

In particolare, con riferimento al rapporto tra contrattazione nazionale e aziendale, la giurisprudenza ha precisato che <<*il concorso tra la disciplina nazionale e quella aziendale va risolto [...] accertando l'effettiva volontà delle parti, da desumersi attraverso il coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva*>> (Cass. Civ. Sez. Lavoro Ord. n.26608/2019).

3. UN CASO RECENTE: CASS. SEZ. LAV., SENTENZA N. 32123 DEL 10 DICEMBRE 2025

La sentenza n. 32123 del 10 dicembre 2025 offre un significativo spunto di analisi sull'intersezione tra il vizio di sussunzione, l'interpretazione dei contratti collettivi e il parametro costituzionale dell'art. 36 Cost. La fattispecie riguardava un lavoratore socio di cooperativa. impiegato in un appalto presso altra Società al quale veniva applicato il c.c.n.l. Trasporti Merci e Logistica (TLM) anziché il c.c.n.l. Cooperative Alimentari, ritenuto più favorevole in relazione alle mansioni effettivamente svolte.

La Corte d'Appello di Venezia, pur dichiarando applicabile il c.c.n.l. TLM (conforme all'appartenenza sindacale della cooperativa datrice), aveva escluso che la domanda del lavoratore rivendicasse una retribuzione adeguata ai sensi dell'art. 36 Cost.

La Corte di Cassazione ha accolto il ricorso del lavoratore, censurando la decisione di appello per un vero e proprio vizio di sussunzione: la fattispecie concreta — domanda di applicazione del contratto collettivo della categoria economica oggetto dell'appalto — era stata erroneamente sottratta all'alveo dell'art. 36 Cost., che il giudice di merito aveva il dovere di applicare d'ufficio.

La Corte ha ribadito il principio secondo cui*: << nella domanda con la quale il lavoratore chiede il pagamento di quanto spettantegli sulla base di un contratto collettivo, deve ritenersi implicita, anche se questo si riveli inapplicabile alla fattispecie, la richiesta di adeguamento della retribuzione medesima alla stregua dell'art. 36 Cost.*>>.

Ha ulteriormente precisato che il giudice, << *a fronte della domanda del lavoratore che rivendichi il trattamento salariale garantito dal contratto collettivo proprio della categoria economica di appartenenza del datore di lavoro, diverso da quello "innaturale" applicato al rapporto, [...] deve verificare d'ufficio il rispetto dell'art. 36 Cost.*>>. Il rinvio al c.c.n.l. di settore non comporta il riconoscimento di efficacia *erga omnes* dello stesso, ma lo individua <<*quale*

parametro esterno di commisurazione della retribuzione adeguata, con effetti vincolanti>>.

La pronuncia pone in luce la complessità del sindacato di legittimità in questa materia. La Corte, cassando la sentenza di appello, ha imposto alla Corte di rinvio <<*di comparare il trattamento economico minimo garantito dal c.c.n.l. applicato dalla datrice di lavoro con quello previsto dal c.c.n.l. coop alimentari*>>, al fine di verificare il rispetto della soglia retributiva costituzionale. Si tratta, in altri termini, di un vizio di sussunzione in senso proprio: la fattispecie concreta (rapporto di lavoro con retribuzione potenzialmente inadeguata) era stata erroneamente esclusa dall'ambito applicativo della norma (art. 36 Cost.), pur risultando accertato in fatto il divario tra i due trattamenti collettivi. Il caso evidenzia altresì l'interazione tra il profilo processuale e quello sostanziale: la corretta identificazione del motivo di ricorso (vizio di sussunzione ex art. 360, n. 3 vs. omesso esame di fatto ex n. 5) non è operazione neutra, poiché ne derivano conseguenze radicalmente diverse in termini di ammissibilità del ricorso e di poteri della Corte.

4. ONERI PROCESSUALI DEL RICORRENTE E CONSEGUENZE DELL'ERRATA QUALIFICAZIONE

La parificazione del contratto collettivo nazionale alla norma di diritto, come affermato dalla giurisprudenza consolidata, non esonera il ricorrente dall'onere di adeguata prospettazione. La Corte ha precisato che: <<*il ricorrente per cassazione deve non solo fare esplicito riferimento alle regole legali di interpretazione mediante specifica indicazione delle norme asseritamente violate ed ai principi in esse contenuti, ma è tenuto, altresì, a precisare in quale modo e con quali considerazioni il giudice del merito si sia discostato dai canoni legali assunti come violati o se lo stesso li abbia applicati sulla base di argomentazioni illogiche od insufficienti, non essendo consentito il riesame del merito in sede di legittimità*>> (Cass. Civ. Sez. Lavoro Ord. n.20009/2024).

Tale onere è più intenso quando si tratta di contratti non nazionali (aziendali, integrativi, regionali), per i quali la mera denuncia di violazione ex art. 360, n. 3, c.p.c. è inammissibile: il ricorrente deve specificamente indicare il canone ermeneutico violato e le modalità del discostamento, senza potersi limitare a contrapporre una diversa e preferita lettura. Uno dei profili più ricorrenti e delicati riguarda la tendenza delle parti a censurare, sotto le spoglie di un vizio di legge, il mero risultato interpretativo raggiunto dal giudice di merito. La Corte ha fermamente escluso tale possibilità: <<*Deve, pertanto, escludersi che il ricorrente in cassazione possa di fatto, sotto le spoglie di una denuncia per violazione di legge (artt. 1362 c.c. e ss.), contrapporre una diversa ed a lui più propizia soluzione ermeneutica e chiedere al giudice di legittimità di procedere ad una nuova interpretazione dell'atto negoziale*>> (Cass. Civ. Sez. I. Ord.

ISSN 3035-4846

n.30572/2023). Ne deriva che quando di una clausola sono possibili due o più interpretazioni plausibili, non è consentito alla parte, che aveva proposto l'interpretazione disattesa dal giudice, dolersi in sede di legittimità del fatto che ne sia stata privilegiata un'altra.

Le Sezioni Unite, con la citata sentenza n. 20075/2010, hanno stabilito l'obbligo per il ricorrente di depositare, a pena di improcedibilità, il testo integrale del contratto o accordo collettivo nazionale contenente le disposizioni la cui violazione è denunciata, e non già il solo estratto recante le singole clausole invocate. La *ratio* è coerente con la funzione nomofilattica della Corte: questa, nell'esercitare il sindacato diretto, può — e deve —esaminare l'intero testo contrattuale, avvalendosi di una sorta di *pacta novit curia*.

5. CONCLUSIONI

L'analisi svolta consente di tracciare un quadro sistematico del vizio di sussunzione nel giudizio di legittimità relativo all'interpretazione delle norme dei contratti collettivi di lavoro. Il D.Lgs. n. 40/2006 ha operato una riforma processuale di indubbia importanza, estendendo il sindacato nomofilattico della Corte di Cassazione ai contratti collettivi nazionali. Tuttavia, tale estensione incontra limiti precisi e invalicabili: l'interpretazione diretta è riservata ai soli contratti di livello nazionale, mentre la contrattazione aziendale e integrativa rimane dominio esclusivo del giudice di merito. Il vizio di sussunzione — inteso come falsa applicazione della norma collettiva correttamente interpretata — costituisce un autonomo motivo di ricorso, distinto dalla mera censura ermeneutica. Il suo esercizio presuppone un fatto accertato e non controverso, rispetto al quale il giudice di merito abbia erroneamente negato o affermato l'operatività della clausola collettiva.

La sentenza n. 32123/2025 di cui al caso indicato in precedenza, testimonia come il sindacato di legittimità in questa materia sia destinato ad assumere una portata crescente, soprattutto ove si consideri l'interazione tra la contrattazione collettiva e il parametro costituzionale dell'art. 36 Cost. La correttezza della sussunzione non si misura soltanto in relazione alla singola clausola collettiva, ma anche — e soprattutto — rispetto alla soglia minima di retribuzione sufficiente e proporzionata garantita dalla Costituzione, la cui tutela il giudice è tenuto ad assicurare d'ufficio. Rimane, infine, un dato strutturale che il sistema processuale deve continuare a governare con equilibrio: la tensione tra la funzione nomofilattica — che esige uniformità interpretativa e prevedibilità — e la tutela sostanziale del lavoratore, che non può essere sacrificata sull'altare di rigidi formalismi processuali.