

L'accordo di riduzione del "superminimo" nella giurisprudenza della Corte di cassazione. Note a una recente pronuncia "fuori dal coro"

di F. Avanzi - 1 Settembre 2024

Con l'ordinanza del 5 aprile 2024, n. 9136, la Corte di Cassazione torna a pronunciarsi sul dibattuto tema del principio d'irriducibilità della retribuzione (su questa *Rivista*, CAPURRO, *Intrecci e nodi nella trama dello ius variandi in ambito retributivo*, 14 ottobre 2023), anche se, nell'occorrenza, in segno decisamente opposto rispetto alla maggioritaria giurisprudenza licenziata, anche di recente, dalla medesima Sezione Lavoro (v. *infra*).

Per quel che interessa dell'articolata vicenda, nel succedersi della disciplina collettiva di livello aziendale, in discussione era il permanere, a garanzia del lavoratore, di una serie di voci retributive accessorie ("erg", "ind. base mensil." e "ind. mensil."), pari a € 344,66 mensili, riconosciute dai precedenti accordi, così come la non riducibilità dell'emolumento *ad personam*, pari a € 200,00, al medesimo corrisposto oltre il minimo contrattuale (*i.e.* un c.d. "superminimo").

Tratto caratterizzante della questione era poi la prevista "rinuncia" all'eccedenza individuale testé, la quale condizionava, secondo le rinnovate intese sindacali, l'accesso del prestatore subordinato ai trattamenti economici "sostitutivi" dei suddetti elementi contrattuali, dal novembre 2015 ridenominati in "ERA 1" ed "ERA 2".

Cosicché, soccombente in appello e promuovendo ricorso in Cassazione, il lavoratore si doleva di come la nuova regolazione contrattuale lo costringesse, *de facto*, verso un'indebita riduzione dell'emolumento fino a quel momento goduto, essendo che «*era stata lasciata la scelta tra vedersi diminuire la retribuzione fissa, a parità di orario e di mansione, di Euro 344, 66 mensili, in caso volesse tenersi il super minimo; oppure vedersi diminuire la retribuzione fissa, a parità di orario e mansioni, di Euro 200 in caso volesse godere il nuovo istituto retributivo aziendale ERA*» (Motivi della decisione, *sub 2*).

In sostanza, posto in questi termini, il *thema decidendum* «*era individuare in quali ipotesi sia lecito ridurre la retribuzione fissa e verificare se una o più di esse ricorressero nella presente fattispecie*» (Ivi, *sub 3*).

Ed è proprio sul punto che il Supremo Collegio, dopo aver pianamente validato, sulla scorta di consolidata giurisprudenza formata sull'art. 2077 c.c., le determinazioni dell'autonomia collettiva di modificare talune indennità accessorie, rendendole fruibili solo in caso di presenza in servizio e accorpandole in "ERA 1" ed "ERA 2" – così come, rammentavano i Giudici, avrebbe finanche potuto abolirle del tutto – (Ivi, *sub 10 e 11*), giunge a offrire le considerazioni di maggior interesse.

Per vero, secondo la Corte di legittimità, oltre a essere rimessa, per intero, alla volontà del prestatore dipendente, la "scelta" contrattuale in esame risultava «*pure essa legittima alla luce degli artt. 2099, 2103 e 2113 c.c. essendo sempre possibile che le parti, dopo aver stabilito in un accordo individuale l'erogazione di un superminimo, ne prevedano con un accordo successivo l'eliminazione totale o parziale. Costituiscono in generale diritti disponibili quel-*

li ulteriori e di miglior favore rispetto alle previsioni legali e della contrattazione collettiva, riconosciuti con il contratto individuale. Al lavoratore è perciò sempre data la facoltà di rinunciare validamente al trattamento economico individuale, che non riguardi l'applicazione di disposizioni inderogabili stabilite dalla legge o dai contratti collettivi, né diritti indisponibili ex art. 2113 c.c.» (Ivi, sub 12).

Infine, per ciò che qui maggiormente conta, nel condividere «*il corretto ragionamento effettuato dai giudici di merito, [in quanto] ben motivato e rispondente ai principi dell'ordinamento ed alle norme citate*», la Cassazione osservava, altresì, che «*l'accordo sindacale aziendale in esame non costituisce alcuna frode alla legge ed in particolare agli artt. 36 Cost., 2077, 1372, 2103 c.c. e, lungi dall'intaccare unilateralmente i trattamenti individuali riconosciuti ai singoli, ha solo disciplinato le modalità di erogazione delle nuove indennità accessorie, così come riordinate, in un'ottica omogeneizzazione delle retribuzioni e di premialità della presenza al lavoro*» (Ivi, sub 18).

Come anticipato, di assoluta pregnanza risulta l'analisi dei richiamati passaggi, posto che, dal pur compendiato *iter* logico argomentativo, sembrano potersi desumere i tratti salienti della posizione assunta, nell'occasione, dal Supremo Collegio.

Anzitutto, vertendo di retribuzione *pro futuro* (Cfr. Fatti di causa: «*le domande proposte dal lavoratore il quale aveva richiesto di accertare il suo diritto a percepire dal novembre 2015 la nuova voce retributiva detta Era I [...]*»), con l'esplicito riferirsi a «*diritti disponibili*» oltretutto alla «*facoltà di rinunciare*» ex art. 2113 c.c., sembra chiaro l'aderire della Corte, in disaccordo con l'impostazione più recente (V. Cass., 1 marzo 2022, n. 6664 e Cass., 28 maggio 2019, n. 14510), all'orientamento secondo il quale, ancorché non entrati a far parte del suo patrimonio giuridico, l'atto di disposizione del lavoratore verso c.d. “diritti futuri”, purché determinati o determinabili nel loro contenuto ed estensione, sia comunque, nei limiti di legge, giuridicamente configurabile (Cfr. Cass., Sez. Un., 8 gennaio 1992, n. 104).

Così come, al netto della condivisibile affermazione circa la non rilevanza delle garanzie costituzionali di “proporzionalità” e “sufficienza” ex art. 36 Cost., trattandosi, in specie, di elementi retributivi comunque “accessori” (ed essendo così preclusa, per costante giurisprudenza Costituzionale, una valutazione del trattamento economico per singole componenti. A partire da C. Cost., 30 novembre 1979, n. 141 e C. Cost., 13 dicembre 1982, n. 227), evidente appare la sancita esclusione della fattispecie *sub iudice* dall'ambito applicativo dell'art. 2103 c.c., richiamato, nella parte motiva, solo al fine di “risponderne” la non violazione.

A comprova di ciò, sembra anche militare la precisazione affermata dal Collegio circa la non unilateralità della modifica, puntualizzazione che, all'evidenza, sembra proprio riecheggiare quella parte di dottrina che disconosce alla norma del Codice, in quanto circoscritta a disciplina delle “mansioni”, l'espressione di un generale principio d'irriducibilità della retribuzione *ab origine* convenuta, ponendo al più l'art. 2103 c.c., nella parte in cui esplicita il diritto alla conservazione del trattamento (v. comma 5), «*un limite specifico destinato a contenere l'esercizio dello ius variandi del datore di lavoro in caso di demansionamento unilaterale*» (V. la ricostruzione operata da ALVINO, *Gli accordi di riduzione della retribuzione e i limiti dell'autonomia individuale*, in AA. VV., (a cura di), in *Teoria e prassi della certificazione dei contratti, dell'autonomia negoziale assistita e della conciliazione delle controversie di lavoro*, Roma Tre-Press, 2024, pp. 253-266).

Invero, pur divergendo sulla questione “diritti futuri”, non integrando una “rinuncia” in senso tecnico, bensì una «una diversa regolamentazione del proprio rapporto di lavoro (sotto il profilo della determinazione dell’equilibrio economico tra le prestazioni corrispettive del rapporto) (ALVINO, *op. cit.*, pp. 256-257), al pari della pronuncia in commento, anche per questo orientamento dottrinale un siffatto accordo di modifica, benché peggiorativo, «non viola alcuna norma inderogabile, per la semplice considerazione che la pattuizione di una retribuzione superiore ai minimi contrattuali si configura come un atto di legittimo esercizio dell’autonomia individuale delle parti del rapporto di lavoro e se ciò avviene nella fase costitutiva dell’obbligo retributivo ben può realizzarsi anche nella successiva (eventuale) fase modificativa» (MARESCA, *Contrazione del lavoro e flessibilità dei tempi di lavoro indotte dal COVID-19: esperienze e prospettive*, in *RIDL*, 1-2020, p. 287).

Cosicché, sebbene per il Supremo Collegio, la norma direttamente applicabile pare essere l’art. 2113 c.c., mentre per la dottrina, qui, in vece richiamata, il precetto codicistico non sarebbe neppure applicabile (evincendo, probabilmente, il “limite” della contrattazione collettiva dall’art. 2077 c.c.), l’esito dei presupposti ragionamenti non sembra, nella sostanza, differire, risultando, per entrambi, «che l’accordo di modifica della retribuzione, anche nel senso di una sua riduzione, costituisce un atto rientrante nella piena autonomia negoziale delle parti, purché la retribuzione finale si collochi comunque al di sopra del minimo previsto dal contratto collettivo» (ALVINO, *Ibidem*).

Tuttavia, andando a sunteggiare i precedenti di legittimità sul tema, se è vero che più risalente giurisprudenza concludeva nel medesimo senso (V. Cass., 18 novembre 1985, n. 5655 e Cass., 2 febbraio 1985, n. 698), non è certamente dubitabile che, in epoca più prossima, la medesima abbia al contrario ricavato, proprio dal contenuto dell’art. 2103 c.c., una “garanzia autonoma” rispetto a tutte le altre dal medesimo previste (Cfr. Cass., 8 maggio 2008, n. 11362): una vera tutela retributiva direttamente dettata dall’art. 2103 c.c. e implicante il “divieto di diminuzione” del compenso pattuito, anche in sede di contratto individuale (Cfr. Cass., 27 ottobre 2003, n. 16106), non importa se disposta dal solo datore di lavoro oppure concordata con il lavoratore ed escludendo dalla stessa solo quelle componenti del trattamento economico legate a particolari modalità esecutive della prestazione (“eccezione” oggi positivizzata al già citato comma 5)..

In essenza, per questi approdi, l’irriducibilità della retribuzione rappresenterebbe un principio fondamentale che governa il rapporto di lavoro, tutt’ora applicabile (sull’attualità del dogma *post* d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, v. Cass., 16 novembre 2021, n. 34720), certamente riguardante anche i “superminimi” (Cfr. Cass., 25 luglio 2023, n. 22401) e che, vertendo di diritti indisponibili (Cfr. Cass., 7 aprile 2023, n. 9591), sarebbe giustamente presidiato dalla sanzione della nullità (v. comma 9 art. 2103 c.c.).

Ora, al netto di più sistematiche considerazioni circa la reale capacità dei contratti collettivi di assicurare, nel contesto odierno, il “giusto” e inderogabile riferimento retributivo (Sul rapporto tra art. 36 Cost. e C.C.N.L., il rimando è alle ormai celebri sentenze di ottobre 2023. V. Cass., 2 ottobre 2023, n. 27711, 27713, 27769 e Cass., 10 ottobre 2023, n. 28320, 28321, 28323), del tutto evidente è che il palese contrasto emergente fra le tesi sopra citate si concentra, in definitiva, sul ritenere applicabile, o meno, quale norma “diretta” di disciplina della retribuzione del lavoratore subordinato, l’art. 2103 del codice civile.

Con la conseguenza che, in caso di risposta affermativa, l'unica legittima modalità ammessa di *reformatio in peius* del trattamento economico "iniziale", anche per la parte eccedente il c.d. "minimo tabellare", sarebbe quella rappresentata dal comma 6 della disposizione in parola ossia sul presupposto del tipizzato interesse del lavoratore – «*alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita*» – e nelle sedi "protette" di cui al comma 4 art. 2113 c.c. o innanzi alle commissioni di certificazione *ex artt. 75 e ss. d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*.

Peraltro, in attesa di eventuale "chiarimento" in seno alla medesima giurisprudenza (magari rimettendo la questione alle Sezioni Unite), l'indiscutibile rilevanza della questione sembra pure confermata dalle attività parlamentari e, segnatamente, dal D.D.L. 672, presentato il 19 aprile 2023 e attualmente in corso di esame presso la 10^a Commissione permanente (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) del Senato.

Infatti, all'art. 3 del Disegno si propone una modifica dell'ultimo comma dell'art. 2103 c.c., aggiungendogli, infine, le parole «*ad eccezione degli accordi aventi a oggetto la rideterminazione della quota di retribuzione eccedente i minimi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro, applicato al rapporto di lavoro*».

Un tentativo di confinare gli effetti delle nullità che, secondo la relazione introduttiva alla proposta, sarebbe proprio funzionale a «*superare il principio irragionevole di irriducibilità della retribuzione (di creazione puramente giurisprudenziale) per quanto riguardale quote eccedenti i minimi da CCNL, che restano liberamente disponibili per le parti (si pensi alla possibilità, soprattutto in periodi di crisi, di ridurre i costi ed evitare/limitare licenziamenti), essendo i superminimi espressione tipica della negoziazione e della libera autodeterminazione delle parti private ed essendo, dunque, coerente che gli stessi restino liberamente negoziabili nel corso del rapporto di lavoro, anche in ragione di circostanze sopravvenute*» (D.D.L. 672, Senato, Atti parlamentari, p. 3).

In conclusione, così delineato il quadro normativo-giurisprudenziale e in attesa di nuovi sviluppi, sugli accordi "non assistiti" (*i.e.* fuori dalla procedura di cui al comma 6 art. 2103 c.c.) di modifica o soppressione del "superminimo", sembrano permanere o non potersi – giustappunto – "ridurre" del tutto, i dubbi concernenti la loro piena validità ovvero possibilità, per il lavoratore, di postuma impugnazione, con il rischio, lato datore di lavoro, del conseguente "rivivere", nei termini di prescrizione, del credito retributivo a questi sotteso.

Federico Avanzi, consulente del Lavoro in Fidenza (PR)

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 5 aprile 2024, n. 9136](#)