

Ancora sugli accordi di riduzione del “superminimo”, nella disciplina del novellato art. 2103 c.c. La Corte di cassazione ribatte a se stessa

di F. Avanzi - 11 febbraio 2025

Annotando una recente ordinanza e dando conto di un persistente contrasto, tanto in dottrina, quanto – e soprattutto – in giurisprudenza (da ultimo, evidenziato anche in Trib. Chieti, 12 novembre 2024, n. 431), a proposito della validità degli accordi “non assistiti” di riduzione del c.d. “superminimo”, in www.rivistalabor.it, 1.9.2024, si era osservato come, nell’essenza, la questione si concentrasse «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 rappresenta dal comma 6 della disposizione in parola ossia sul presupposto del tipizzato interesse del lavoratore [...] 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» (AVANZI, *L’accordo di riduzione del “superminimo” nella giurisprudenza della Corte di cassazione. Note a una recente pronuncia “fuori dal coro”, a commento di Cass., 5 aprile 2024, n. 9136*).

E a stretto giro, in termini di principio del tutto – e per la prima volta riguardo al novellato art. 2103 c.c. – inequivocabili, la Corte di Cassazione, con l’ordinanza n. 26320 del 9 ottobre 2024, qui commentata, riprende il discusso argomento, questa volta però, tornando a sposare l’interpretazione più restrittiva e finendo così, in un certo senso, per ribattere a sé stessa.

Per ciò che maggiormente interessa, l’occasione era fornita dal ricorso datoriale avverso la decisione dell’appello che, in riforma del primo grado, aveva dichiarato, da una parte, nullo l’accordo di riduzione della retribuzione, nella misura del 10%, stipulato con il prestatore avente categoria legale di dirigente, dall’altra e alla stessa stregua, l’illegittimità della revisione del trattamento economico dell’autovettura al medesimo assegnata in uso promiscuo.

In particolare, ad avviso dell’adito Collegio territoriale, l’inefficacia dell’intesa scaturiva dalla violazione di norma imperativa, in specie rappresentata dall’art. 2103 c.c., essendo la sua formalizzazione avvenuta al di fuori delle c.d. “sedi protette”, così come previsto al comma 6, questo a maggior ragione in un caso, come quello sottoposto al suo vaglio, ove neppure era intervenuta, nella sostanza del rapporto, alcuna modifica delle mansioni assegnate al lavoratore; del pari, da ritenersi illegittima era pure l’unilaterale decisione di addebitare, da un certo momento, un costo maggiore per la fruizione del mezzo anzidetto, poiché vertendosi, comunque, di elemento indiretto della retribuzione, medesime stringenti regole erano da applicarsi per una sua “riduzione”.

In esito a ciò e del mancato riscontro della società, nei termini ivi assegnati, alla diffida del dirigente circa il corretto adempimento alle obbligazioni retributive originariamente assunte, sussistente doveva ritenersi, secondo il giudice di secondo istanza, la fattispecie delle dimissioni per “giusta causa”, dal medesimo, *medio tempore*, rassegnate, con conseguente condanna al pagamento del “differenziale” (riduzione e maggior addebiti), compresa l’incidenza

sugli istituti c.d. “differiti” (13° e trattamento di fine rapporto) e del preavviso contrattualmente previsto (con restituzione di quanto addebitato ed erogazione dell’indennità sostitutiva).

Venendo al merito delle doglianze *ex art. 360 c.p.c.*, due possono dirsi, in ragioni di quanto precede, i motivi di maggior stimolo rappresentati dalla società: 1) la violazione e falsa applicazione degli artt. 2103 e 2113 c.c., per non aver la Corte considerato la consensualità dell’accordo e il mantenimento della retribuzione corrisposta, ad avviso del datore di lavoro, comunque sopra la soglia del “trattamento minimo complessivo di garanzia” (TMCG) di cui al C.C.N.L. Dirigenti industria; 2) la violazione e falsa applicazione degli artt. 2103 c.c. e 51 d.p.r. 22 dicembre 1986, n. 917, avendo il Collegio erroneamente qualificato il *benefit* dell’auto aziendale come parte dell’emolumento corrispettivo, nonostante il lavoratore ne restituisse, mediante addebito, parte del costo aziendale a tal scopo sostenuto (Cfr. “Considerato che”, *sub* 1 e 2).

Ed ecco che, confrontandosi col primo e premettendo una «*consolidata giurisprudenza*» circa il principio d’irriducibilità degli emolumenti convenuti in sede d’assunzione, la Cassazione si addentra, *ratione temporis*, nella versione dell’art. 2103 c.c., così come modificata dall’art. 3 d.lgs. 15 giugno 2015, esplicitando i presupposti legali ivi previsti, ai fini della revisione, *in peius*, del trattamento economico convenuto a livello individuale.

Nello specifico, a parere del Supremo Collegio, il nuovo testo della norma codicistica, a mente dei suoi commi quinto e sesto, consentirebbe modifiche peggiorative solo «*in caso di modifica di mansioni, qualora concordate, con determinati presupposti, e formalizzate esclusivamente in sede protetta, a pena di nullità*» (“Considerato che”, *sub* 12), questo anche perché, fornendo un’interpretazione sistematica della disposizione, «*se la retribuzione è irriducibile, salvo accordo in sede protetta e a determinate condizioni in caso di mutamento di mansioni, a maggior ragione la retribuzione è irriducibile se neppure un mutamento di mansioni ricorra, comunque al di fuori della sede protetta*» (“Considerato che”, *sub* 14).

Cosicché, dovendo applicarsi il principio per cui «*la disciplina di cui all’art. 2103 c.c. (come modificato dall’art. 3 D.Lgs. n. 81/2015), secondo la quale possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento o della retribuzione nell’interesse del lavoratore alla conservazione dell’occupazione, all’acquisizione di una diversa professionalità, o al miglioramento delle condizioni di vita nelle sedi di cui all’art. 2113 c.c., ricomprende tutte le ipotesi di accordo per la riduzione della retribuzione, anche senza mutamento di mansioni o di livello di inquadramento*», anche la contestata riduzione del trattamento economico doveva ritenersi «*null[a] per mancato rispetto delle formalità, poste dalla legge a tutela dei diritti sostanziali del lavoratore dall’art. 2103 c.*» (“Considerato che”, *sub* 15), restando, così, assorbita la questione, fra le parti controversa, inerente al rispetto – o meno – del minimo contrattuale inderogabile.

Per quanto attiene, invece, al secondo, la Cassazione evidenziava come anche il valore dell’uso e della disponibilità di auto per scopi extralavorativi, una volta pattiziamente inserita nella struttura sinallagmatica e ancorché non ricollegabile ad alcuna specifica prestazione, potesse formare oggetto di un’obbligazione «*di natura retributiva, con tutte le relative conseguenze [, risultando] l’uso promiscuo della vettura aziendale [...] un significativo risparmio di spesa (acquisto, manutenzione, e simili), in questo senso del tutto assimilabile a re-*

tribuzione in natura, con specifico trattamento fiscale» (“Considerato che”, *sub* 19); disciplina fiscale che, per la Suprema Corte, riguardando il rapporto fra Agenzia delle Entrate e azienda, «*non incide sulla regola generale di garanzia dell’irriducibilità della retribuzione, salve specifiche condizioni e procedure»* (“Considerato che”, *sub* 20).

A questo punto e rinviando, anche per le differenti posizioni teoriche, a tutto quanto già rassegnato nel precedente contributo, da entrambe le questioni toccate, in via principale, dall’ordinanza in commento, sembrano potersi ricavare alcuni ulteriori spunti di riflessione.

Anzitutto e rifacendosi a quanto accennato in premessa, rilevando come, in senso interpretativo opposto alla decisione dello scorso aprile (dov’era l’art. 2113 c.c. a fungere da perno argomentativo), questa volta il Collegio di legittimità abbia imboccato la strada del “nuovo” art. 2103 c.c., quale norma «*a tutela dei diritti sostanziali del lavoratore»*, fra i quali ricomprendere – non solo i limiti di esercizio allo *ius variandi* datoriale riguardo alle mansioni esigibili dal prestatore di lavoro, ma anche – la retribuzione convenuta in fase di costituzione del rapporto e avvalendosi, a suo presidio, della nullità “testuale” di cui al nono comma, privando, così, d’efficacia, qualsivoglia atto, ancorché consensuale, diretto a regolamentare gli effetti del rapporto di lavoro in maniera diversa da quella ivi disciplinata.

Il che significherebbe, ad avviso di “questa” Cassazione, che ferma l’espressa eccezione inerente agli «*elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della [...] prestazione lavorativa»* di cui al comma 5, la rideterminazione, “a ribasso”, del contenuto patrimoniale dell’obbligazione contrattuale potrebbe avvenire, esclusivamente, rispettando le formalità (presso le sedi “protette”) e i presupposti (l’interesse tipizzato del lavoratore) di cui al comma 6 dell’art. 2103; meno chiaro, nell’*iter* motivazionale, è se, mediante la medesima procedura derogatoria, ma a mansioni immutate, sia possibile (come parrebbe evincersi dai punti 14 e 15) o meno (come invece emergerebbe dai punti 12 e 13) procedere, comunque, alla riduzione del trattamento economico.

In ogni caso, quale ulteriore corollario di questa impostazione, ne deriverebbe anche l’indubbia assolutezza del principio d’irriducibilità della retribuzione sancito, invece, dalla versione previgente dell’art. 2103 c.c. (*i.e.* come emendato dall’art. 13 l. 20 maggio 1970), non essendo, al tempo, prevista, alcuna testuale ipotesi eccettuativa; uno “spettro”, quello della latente nullità di accordi di riduzione ormai risalenti (per il settore privato, almeno dal 18 luglio 2007), ma tutt’ora, a questo punto, suscettibili d’impugnazione, che risulterebbe oltretutto aggravato dai peculiari termini di decorrenza che contraddistinguono, per diritto vivente, la prescrizione dei crediti da lavoro (Cfr. Cass., 6 settembre 2022, n. 26246 e ss. conformi).

Per concludere su questo aspetto, va comunque osservato come, pure in tale prospettiva, se è vero che l’interpretazione da ultimo fornita, riguardando la fase di “costruzione” del regolamento negoziale, rende, come detto, irrilevante la diversa fattispecie di cui all’art. 2113 c.c., inerendo la medesima a quella di “esercizio” dei diritti derivanti da «*disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi»*, è altresì corretto constatare che l’abilitazione del lavoratore a “rinunce” e “transazioni” concernenti qualsivoglia elemento o “porzione” del suo trattamento economico, quantomeno per la parte “maturata” e cioè corrispettiva a prestazioni già esaurite, possa, certamente, continuare ad ammettersi.

Riguardo, piuttosto, al tema della vettura assegnata al lavoratore ad uso anche personale, la Corte della nomofilachia sgombra, infine, e per l'ennesima volta (se non bastasse l'art. 2099 c.c., terzo comma), ogni dubbio circa la possibilità di annoverare, a pieno titolo, nella nozione di retribuzione garantita dall'art. 2103 c.c. anche i c.d. "beni in natura".

E a tal proposito, muovendo dai consolidati principi giurisprudenziali in tema di accertamento della natura retributiva dei trattamenti economici "aggiuntivi", da effettuarsi, come noto, non in astratto, perciò prescindendo da mere qualificazioni nominalistiche, bensì in concreto, verificando la sussistenza di corrispettività nella funzione compensativa a un "disagio" della prestazione ovvero in un riconoscimento di – anche specifica – professionalità (Cfr. per tutte, Cass., 21 aprile 2016, n. 8086), nell'ordinanza qui annotata si (ri)afferma come dirimente, l'inserimento del *benefit* all'interno della struttura negoziale fra le parti convenuta in sede d'assunzione.

Infatti, come insegnato da un ormai ricco repertorio giurisprudenziale in materia, ben diversamente finirebbe col doversi considerare analoga attribuzione, se effettuata sul presupposto di una *policy* e/o regolamento aziendale (Cfr. Cass., 31 luglio 2023, n. 23205; Cass., 2 maggio 2019, n. 11538), ma anche quale obbligazione derivante da contrattazione collettiva, laddove «*determinata in maniera del tutto indipendente rispetto a qualsiasi parametro riferibile alla prestazione lavorativa del singolo beneficiario*» (Cfr. Cass., 6 aprile 2023, n. 9513).

Importante, ma in egual maniera tutt'altro che sorprendete, è poi la dichiarata irrilevanza ai fini del *decisum* della disciplina fiscale specificatamente prevista dal T.U.I.R. (v. art. 51 comma 4 lett. a) d.p.r. 22 dicembre 1986 cit.), avendo a più riprese il Supremo Collegio evidenziato che dalla qualificazione fiscale – ovvero contributiva – delle somme, non possono giammai trarsi indicazioni destinate a incidere anche sulla configurazione delle stesse, nel differente – e del tutto autonomo – ambito del rapporto – civilistico – di lavoro (Cfr. Cass., 17 gennaio 2023, n. 1289; Cass. 27 aprile 2022, n. 13185).

Difatti, pur riscontrando un'imprecisa imputazione ai soggetti coinvolti nella relazione tributaria (che invero lega lavoratore-contribuente ed Erario, fungendo l'Azienda quale mero "sostituto d'imposta". Cfr. 18 luglio 2014, n. 16489), la sottolineatura effettuata dalla Corte risulta, a ogni buon conto, se osservata sotto il profilo della "sostanza" del principio d'irriducibilità, di una certa importanza.

A ben vedere, posto che dall'imperio organizzativo del «*capo dell'impresa*» (art. 2086 c.c.), non dovrebbe porsi in dubbio la sua facoltà di revocare, in senso materiale, un veicolo in precedenza assegnato (magari, perché divenuto il noleggio eccessivamente oneroso), tanto più se espressione di una esplicita clausola contrattuale definita in tal senso, la presa di distanza dalla normativa fiscale, in combinato disposto con il riferimento al «*valore dell'uso e della disponibilità*» nonché al «*significativo risparmio di spesa*» goduto dal lavoratore (e posti all'evidenza, di recente, ai fini dell'incidenza sulla retribuzione c.d. "indiretta" e "differita", pure da Cass. 26 luglio 2024, n. 20938) operati dal Supremo Collegio, sembrano definitivamente allontanare quell'ipotesi, avvallata da certa giurisprudenza di merito (Cfr. Trib. Milano, 6 maggio 2014, R.G. 8457/2013) e non esplicitamente contraddetta in sede di legittimità (Cass., 27 maggio 2019, n. 14420), di poter "compensare", *sic et simpliciter*, il mancato godimento dell'auto aziendale, con il controvalore indicato dalle c.d. "Tabelle ACI", essendo palese che i costi *standard* ivi individuati, per giunta parametrati su percorrenza determinata

in via di convenzione, non possono certo rappresentare (tanto più, con riguardo alle vetture ad alimentazione elettrica *plug-in*, in ragione delle modifiche previste dall'art. 1, comma 48 l. 30 dicembre 2024 , n. 207) un utile riferimento a garanzia dell'effettiva "conservazione" del trattamento economico complessivo, inizialmente concordato fra le parti.

In definitiva e in attesa di un'auspicabile composizione del contrasto in seno alla Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, anche quest'ultima pronuncia, poiché particolarmente perspicua nel delineare, all'interno del novellato art. 2103 c.c., l'ambito di operatività del principio d'irriducibilità della retribuzione, non fa che alimentare forti dubbi circa capacità ed estensione dell'autonomia contrattuale delle parti coinvolte in una relazione "subordinata", a rimodulare, in corsa, le essenziali obbligazioni reciprocamente assunte, ancorché rappresentate, come nel oggetto di scrutinio, dal riconoscimento di beni e/o servizi.

Di conseguenza e nel frattempo, del tutto evidente è che, in termini di contenzioso – e al netto di voler/poter seguire la procedura indicata al comma 6 della disposizione codicistica -, "venture e sventure" del datore di lavoro, molto dipenderanno dall'attenzione e dalla "qualità" adottata dal medesimo (o da chi lo assiste), nella stesura negoziale del regolamento d'interessi di questo "speciale" rapporto lavorativo.

Federico Avanzi, consulente del lavoro in Fidenza (PR)

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 9 ottobre 2024, n. 26320](#)