

Varie ed eventuali in punto di assorbimento – riduzione del superminimo liberamente contrattato

di M. Palla - 4 luglio 2025

1. Sulla interpretazione della clausola di conferimento del superminimo

Nella coppia di ordinanze in commento (nn. 11771 e 12473 del 2025), la S.C. torna ad occuparsi della disciplina del c.d. superminimo nel dipanarsi del rapporto di lavoro.

Nella prima, Cass. civ., Sez. lav. Ord., 5 maggio 2025, n. 11771, la Corte è stata chiamata a pronunciarsi sulla assorbibilità o meno di un superminimo individuale nel caso di riconoscimento del livello superiore a seguito di un contenzioso promosso dal lavoratore in presenza di una clausola individuale – da quanto è dato comprendere – che prevedeva, *more solito* verrebbe da dire, *“l’assorbibilità solo in caso di futuri aumenti retributivi previsti dal CCNL o erogazioni ad personam, ma non per l’ipotesi dedotta in atti del riconoscimento di un superiore livello contrattuale”*.

In via di principio, la S.C. ha ricordato il principio generale per il quale il trattamento migliorativo (ovvero il superminimo) riconosciuto al lavoratore in virtù di accordo individuale è soggetto al principio dell’assorbimento, nel senso che, in caso di riconoscimento del diritto del lavoratore a superiore qualifica, l’emolumento è assorbito dai miglioramenti retributivi previsti per la qualifica superiore, a meno che le parti abbiano convenuto diversamente o la contrattazione collettiva abbia altrimenti disposto, restando a carico del lavoratore l’onere di provare la sussistenza del titolo che autorizza il mantenimento del superminimo, escludendone l’assorbimento (Cass. n. 20617/2018; Cass. n. 19750/2008, NGL 2008, 743; Cass. n. 12788/2004, NGL 2005, 97; Cass. n. 8498/1999, NGL 1999, 631 per la quale: *“L’eccedenza della retribuzione (o superminimo) rispetto ai minimi tabellari che sia stata, anche individualmente, pattuita tra datore di lavoro e lavoratore è di norma soggetta al principio dell’assorbimento dei miglioramenti retributivi previsti e contemplati dalla disciplina collettiva applicabile al rapporto purché non abbia natura di compenso aggiuntivo speciale per particolari meriti del dipendente e non vi osti la disciplina collettiva medesima”*).

Tuttavia, proprio perché espressione di un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore, è a quello che occorre guardare anche in punto di disciplina del regime di riassorbibilità. Ebbene, nel caso di specie, la S.C. ha confermato la sentenza d’appello milanese che aveva ritenuto che le previsioni contenute nella lettera di conferimento del superminimo: *“col limitare l’assorbimento del superminimo ai soli aumenti dei minimi tabellari riferiti ad eventuali futuri aumenti degli stessi minimi, escludessero l’assorbimento retributivo discendente invece dall’aumento derivante da un superiore inquadramento professionale”*. Dunque, in difetto di previsione di riassorbimento del superminimo in occasione del passaggio al livello superiore, la riduzione dell’importo operata dal datore doveva ritenersi illegittima.

Peraltro, secondo la Corte, trattandosi di interpretazione di cui la società ricorrente non aveva dimostrato l’*implausibilità*, avendo i giudici d’appello considerato che la previsione specifica di un’ipotesi di assorbimento significasse esclusione di ogni altra ipotesi, essa non poteva essere censurata visto che l’interpretazione degli atti negoziali è riservata al giudice di merito trattandosi di accertamento in fatto: nel giudizio di Cassazione, sia la denuncia della

violazione delle regole di ermeneutica, sia la denuncia del vizio di motivazione esigono una specifica indicazione - ossia la precisazione del modo attraverso il quale si è realizzata l'anzidetta violazione e delle ragioni della obiettiva deficienza e contraddittorietà del ragionamento del giudice di merito - non potendo le censure risolversi, in contrasto con l'interpretazione loro attribuita, nella mera contrapposizione di una interpretazione diversa da quella criticata (con ampi richiami di precedenti nella motivazione dell'ordinanza in commento).

La previsione dell'accordo individuale secondo cui il superminimo sarebbe assorbibile soltanto nell'eventuale futuro aumento dei minimi tabellari introdotto da disposizioni di legge o dal CCNL presente nella lettera di conferimento del trattamento *ad personam*, cioè, è stata dunque interpretata letteralmente e restrittivamente escludendo la regola nel caso della progressione economica dovuta al passaggio di livello visto che essa non configurava ipotesi di mero aumento dei minimi ma era dovuta ad una diversa dinamica salariale legata all'esercizio delle mansioni ed all'anzianità di servizio.

Peraltro, secondo la S.C. l'esegesi appare anche conforme al criterio finale di conservazione del contratto, mentre la tesi sostenuta dalla società avrebbe reso pleonastica la speciale regolamentazione stabilita dalle parti, finendo per contraddire il principio stabilito dall'art. 1367 c.c. secondo cui, nel dubbio, le clausole devono interpretarsi nel senso in cui possono avere qualche effetto, anziché in quello secondo cui non ne avrebbero alcuno (e potendosi fare riferimento per chi scrive al criterio prioritario di interpretazione letterale).

Con riferimento al passaggio di livello/qualifica, Cass. 24643/2015 ha ritenuto che il superminimo è soggetto al principio dell'assorbimento, nel senso che, in caso di riconoscimento del diritto del lavoratore a superiore qualifica, l'emolumento è assorbito dai miglioramenti retributivi previsti per la qualifica superiore, a meno che le parti abbiano convenuto diversamente o la contrattazione collettiva abbia altrimenti disposto, restando a carico del lavoratore l'onere di provare la sussistenza del titolo che autorizza il mantenimento del superminimo, escludendone l'assorbimento. Al contempo, per Cass. 5650/2009 (RCDL, 2009, 481, n. PARIS): *“In occasione del riconoscimento giudiziale di una categoria superiore il superminimo già erogato al dipendente è soggetto al principio generale dell'assorbimento, a meno che il lavoratore non dimostri che detto emolumento è sorretto da un autonomo titolo quale i meriti particolari del lavoratore o la qualità della prestazione; a tal fine può correttamente attribuirsi rilevanza al comportamento tenuto dalle parti in precedenza e in particolare al fatto che in un precedente passaggio a inquadramento superiore, detto superminimo era stato mantenuto”*.

È poi noto il principio (*ex multis* Cass. 7685/2013) per il quale il superminimo che sia stato individualmente pattuito, è normalmente soggetto al principio generale dell'assorbimento nei miglioramenti contemplati dalla disciplina collettiva, tranne che sia da questa diversamente disposto, o che le parti abbiano attribuito all'eccedenza della retribuzione individuale la natura di compenso speciale strettamente collegato a particolari meriti o alla speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente e sia quindi sorretto da un autonomo titolo. Precisando la Corte che il superminimo non costituisce titolo per operare una compensazione con differenze per lavoro straordinario eventualmente dovute.

2. Sulla disdetta dell'uso negoziale di non riassorbimento del superminimo

La volontà delle parti di considerare il superminimo non riassorbibile, peraltro, può anche desumersi da un comportamento concludente (v. *supra* Cass. 5650/2009 cit.). Per Cass. 14689/2012 (in OGL, 2012, I, 573), la volontà delle parti di non considerare riassorbibile il superminimo può desumersi dal fatto che esso è rimasto inalterato nel tempo, nonostante gli incrementi retributivi tabellari intervenuti nel corso del rapporto di lavoro, in occasione dei rinnovi contrattuali.

La seconda ordinanza in commento, ovvero Cass. civ., Sez. lav., Ord., 11 maggio 2025, n. 12473, ha a sua volta ribadito il principio del “normale” riassorbimento del superminimo nei successivi miglioramenti contemplati dalla disciplina collettiva, tranne che sia da questa diversamente disposto, o che le parti abbiano attribuito all'eccedenza della retribuzione individuale la natura di compenso speciale strettamente collegato a particolari meriti o alla speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente e sia quindi sorretto da un autonomo titolo che spetta al lavoratore dimostrare (art. 2697 c.c.).

La S.C. ricorda poi come la naturale assorbibilità del superminimo possa venir meno per effetto di diversa pattuizione, individuale o collettiva, o anche in conseguenza di un uso aziendale, vale a dire della reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti che si traduca in trattamento economico o normativo di maggior favore rispetto a quello previsto dai contratti (individuali e collettivi). Uso negoziale che, nel caso di specie, era consistito nel generalizzato, omesso riassorbimento del superminimo nei confronti dei dipendenti nell'evolversi della dinamica salariale collettiva.

Secondo la Corte di Cassazione: *“Per la formazione degli usi aziendali, riconducibili alla categoria degli usi negoziali, è necessaria unicamente la sussistenza di una prassi generalizzata (che si realizza attraverso la mera reiterazione di comportamenti posti in essere spontaneamente e non già in esecuzione di un obbligo) che comporti per i dipendenti l'attribuzione generalizzata di un trattamento più favorevole rispetto a quello previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva”* (ex multis Cass., 10591/2004, in NGL, 2004, 727), risultando irrilevante ogni apporto volontaristico.

L'uso aziendale - che per costante affermazione del giudice di legittimità appartiene al novero delle cosiddette fonti sociali, tra le quali vanno considerati sia i contratti collettivi, sia il regolamento d'azienda e che sono definite tali perché, pur non costituendo espressione di funzione pubblica, neppure realizzano meri interessi individuali, in quanto dirette a conseguire un'uniforme disciplina dei rapporti con riferimento alla collettività impersonale dei lavoratori di un'azienda - agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale.

Ne consegue che ove la modifica *in melius* del trattamento dovuto ai lavoratori trovi origine nell'uso aziendale, ad essa non si applica né l'art. 1340 cod. civ. - che postula la volontà, tacita, delle parti di inserire l'uso o di escluderlo - né, in generale, la disciplina civilistica sui contratti - con esclusione, quindi, di un'indagine sulla volontà del datore di lavoro e dei sindacati - né, comunque, l'art. 2077, co. II, cod. civ., con la conseguente legittimazione delle fonti collettive (nazionali e aziendali) di disporre una modifica “in peius” del trattamento in tal modo attribuito (Cass. 8342/2010, in Not. Giur. Lav. 2010, 682, *“la reiterazione costante e generalizzata di un comportamento del datore di lavoro tenuto nei confronti dei propri di-*

pendenti, che si traduca in trattamento economico o normativo di maggior favore rispetto a quello previsto dai contratti (individuali e collettivi), integra, di per sé e indipendentemente dalla volontà del datore di lavoro, gli estremi dell'uso aziendale, il quale, in ragione della sua appartenenza al novero delle cosiddette fonti sociali - tra le quali vanno considerati sia i contratti collettivi, sia il regolamento d'azienda, e che sono definite tali perché, pur non costituendo espressione di funzione pubblica, neppure realizzano meri interessi individuali, in quanto dirette a realizzare un'uniforme disciplina dei rapporti con riferimento alla collettività impersonale dei lavoratori di un'azienda - agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale"; Cass. 5882/2010 LPO, 2010, 1183, n. CASSAR, Cass. 15489/2007, ADL 2009, 757); in conseguenza, salvaguardati i diritti quesiti, l'uso aziendale può essere modificato da un successivo accordo anche in senso peggiorativo per i lavoratori (così, Cass. 3296/2016).

Secondo, la Corte territoriale, con il sopravvenire di un nuovo accordo collettivo, l'uso aziendale sul non riassorbimento sarebbe venuto meno (ancorché in difetto di una previsione esplicita in tale senso) atteso che l'uso aziendale non potrebbe comportare la vigenza *sine die* del trattamento migliorativo *"rendendo perpetuo il vincolo obbligatorio, né cristallizzare il presunto diritto del lavoratore a mantenere invariato nel tempo l'emolumento speciale percepito, poiché l'uso aziendale è venuto meno nel momento in cui la società, a fronte degli aumenti salariali, ha deciso di disporre nuovamente dell'assorbimento contrattualmente pattuito, senza che a riguardo occorresse una specifica previsione o un espresso recesso, in quanto opera la regola generale dell'assorbimento del superminimo nei miglioramenti contemplati dalla disciplina collettiva, tranne che diversamente disposto (cfr. Cass. 10945/2016)".*

La S.C. è andata invece di diverso avviso visto che, accogliendo le conclusioni del giudice di appello, a fronte di una diversa modulazione del trattamento economico del dipendente stabilito in sede collettiva: *"la parte datoriale ben potrebbe decidere di sottrarsi all'obbligo scaturente dall'uso aziendale e quindi in via unilaterale "ripristinare" la facoltà di avvalersi del principio della normale assorbibilità del superminimo. Pur convenendo sulla impossibilità di configurare nel diritto delle obbligazioni un vincolo perpetuo e non disdettabile anche in relazione all'uso negoziale, la S.C. ha tuttavia ritenuto che la disdetta debba essere esercitata secondo i principi di buona fede e correttezza che governano l'esecuzione del contratto.*

La Cassazione ha ricordato che anche nel caso del contratto collettivo senza termine di durata è data facoltà al datore di lavoro di formalizzare una disdetta *"liberatoria"* e ciò perché la disciplina collettiva è destinata ad evolversi con l'evolversi della realtà aziendale e socio economica nella quale deve calarsi la disciplina dei rapporti di lavoro: *"sicché a tale contrattazione va estesa la regola, di generale applicazione nei negozi privati, secondo cui il recesso unilaterale rappresenta una causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato, che risponde all'esigenza di evitare -nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto - la perpetuità del vincolo obbligatorio (così Cass. 23105/2019; per Cass. 18548/2009: "in caso di disdetta del contratto, i diritti dei lavoratori, derivanti dalla pregressa disciplina più favorevole, sono intangibili solo in quanto siano già entrati nel patrimonio del lavoratore quale corrispettivo di una prestazione già re-*

sa o di una fase del rapporto già esaurita, e non anche quando vengano in rilievo delle mere aspettative sorte alla stregua della precedente più favorevole regolamentazione”.

Nella specie, la Corte ha ritenuto legittima la decisione datoriale di disdetta di un contratto aziendale a tempo indeterminato, escludendo la configurabilità di «diritti quesiti» in relazione alla pretesa del personale collocato a riposo prima della disdetta contrattuale di continuare a fruire dei buoni pasto e del diritto agli acquisti agevolati presso esercizi convenzionati, anche per il tempo successivo alla disdetta; Cass. 27031/2006, in RIDL, 2007, II, 616, n. CIUCCIOVINO: *“Qualora un contratto collettivo venga stipulato senza l'indicazione di una scadenza, la relativa mancanza non implica che gli effetti perdurino nel tempo senza limiti, atteso che - in sintonia con il principio di buona fede nell'esecuzione del contratto ex art. 1375 c.c., e in coerenza con la naturale temporaneità dell'obbligazione - deve essere riconosciuta alle parti la possibilità di farne cessare unilateralmente l'efficacia, previa disdetta, anche in difetto di previsione legale, non essendo a ciò di ostacolo il disposto dell'art. 1373 c.c. che, regolando il recesso unilaterale nei contratti di durata quando tale facoltà è stata prevista dalle parti, nulla dispone per il caso di mancata previsione pattizia al riguardo”*).

Alla stregua di tali principi, dunque, anche nel caso dell'uso aziendale, la cristallizzazione del vincolo da esso scaturente finirebbe per non essere funzionale alle esigenze di una realtà socio economica sulla quale l'uso aziendale è destinato ad incidere, per definizione mutevole nel tempo e va dunque affermata, in linea di principio, secondo la Corte, la possibilità per il datore di "disdettare" l'uso aziendale.

Tuttavia, secondo l'ordinanza in commento, onde evitare che si traduca nella sottrazione al vincolo scaturente dall'uso, rimessa alla sostanziale arbitrarietà del datore di lavoro, la disdetta deve essere esercitata in conformità del principio di correttezza e buona fede ed in coerenza con le caratteristiche di fonte sociale, pacificamente riconosciuta a tale strumento destinato ad operare quale fonte eteronoma di regolazione del rapporto di lavoro: *“Ciò implica, innanzitutto la necessità che la disdetta sia giustificata, vale a dire fondata su un sopravvenuto sostanziale mutamento di circostanze rispetto all'epoca di formazione dell'uso aziendale quali, ad esempio, una rimodulazione del trattamento economico dei dipendenti per effetto di successivo contratto collettivo; implica, inoltre, la necessità di una sua formalizzazione, mediante dichiarazione della parte datoriale che espliciti le ragioni alla base della "disdetta" medesima, diretta alla collettività dei lavoratori. Viene qui in rilievo la considerazione della natura di fonte sociale dell'uso aziendale, destinata ad avere ricadute su interessi di carattere collettivo riferiti alla generalità dei lavoratori, i quali, per un'elementare esigenza di trasparenza e controllo, come proprio del fisiologico esplicitarsi delle relazioni aziendali, devono avere tempestiva, inequivoca ed adeguata conoscenza della volontà datoriale di "recedere" dall'uso e delle ragioni che la sorreggono; ciò analogamente a quanto avviene di regola in ipotesi di disdetta del contratto collettivo realizzata mediante dichiarazione formale alla controparte sociale, contratto cui l'uso aziendale è assimilato quale fonte di regolazione della generalità dei rapporti di lavoro”*.

La Corte ha dunque accolto il ricorso dei dipendenti ritenendo illegittimo l'unilaterale, e di fatto, assorbimento del superminimo, mai in precedenza ridotto al rinnovarsi della disciplina economica collettiva, in difetto di una formale disdetta dell'uso che quel comportamento aveva integrato.

3. Sull'interferenza tra il principio di irriducibilità della retribuzione e l'accordo di riduzione del superminimo. Cenni

Per mera completezza di disamina, sempre in tema di riduzione del superminimo pattuito tra le parti, pare opportuno accennare a quanto ritenuto da Cass. 26320/2024 a detta della quale il principio dell'irriducibilità della retribuzione, dettato dall'art. 2103 c.c., implica che la retribuzione concordata al momento dell'assunzione non sia riducibile neppure a seguito di accordo tra il datore e il prestatore di lavoro e che ogni patto contrario deve considerarsi nullo, in ogni caso in cui il compenso pattuito anche in sede di contratto individuale – comprensivo, come nel caso scrutinato, di superminimo e auto ad uso promiscuo - venga ridotto: *“Salve le eccezioni, che qui non rilevano, riguardanti componenti della retribuzione erogate per compensare particolari modalità della prestazione lavorativa – cfr. Cass. n. 4055/2008, n. 19092/2017, n. 23205/2023.*

La Corte ha evidenziato che secondo l'art. 2103, co. VI, c.c. (D. Lgs. n. 81/2015), nelle sedi protette di cui all'ultimo comma dell'art. 2113 c.c. *“possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro (...) ogni patto contrario è nullo”;*

Secondo la S.C., di conseguenza, la norma *de qua* impone che le modifiche peggiorative della retribuzione siano possibili in caso di modifica delle mansioni, qualora concordate, in presenza di determinati presupposti causali (quelli della norma *de qua*), e formalizzate esclusivamente in sede protetta, integrandosi in caso contrario una fattispecie di nullità dell'accordo abdicativo - modificativo. In conclusione, secondo la Corte la previsione dell'art. 2103 c.c., per 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”* (in termini Cass. 19092/2017).

In realtà, l'art. 2103 co. VI. c.c. relaziona la riduzione della retribuzione (e la tutela tratteggiata) al cambio della categoria legale (ex art. 2095 c.c.) o del livello di inquadramento (*della categoria legale e del livello di inquadramento e della “relativa” retribuzione*), muovendosi dunque nel contesto della disciplina dell'inquadramento in relazione alle mansioni esercitate e della retribuzione inderogabile stabilita dal CCNL di categoria in quanto propria, appunto, del livello de quo e non agli accordi retributivi migliorativi individuali che in alcun modo – o comunque non necessariamente - attengono al livello di inquadramento (ed alla categoria legale) per i quali vale il principio della libera volontà negoziale delle parti private.

La disciplina dell'art. 2103 c.c. è dunque specifica e come tale di stretta interpretazione attenendo alla modifica peggiorativa delle mansioni da cui consegue, a cascata, la modifica peggiorativa (anche) della retribuzione, visto che, com'è noto, le mansioni rappresentano il presupposto / parametro fattuale *fonte* di tutta la disciplina normativa ed economica del rapporto

di lavoro. La norma, in altre parole si muove nel contesto della inderogabilità e nella prospettiva della indisponibilità relativa dei diritti acquisiti dal dipendente e non attiene invece agli emolumenti liberamente contrattati che all'inquadramento (e dalla categoria legale) ed alla conseguente disciplina inderogabile non fanno riferimento.

Del resto, la riserva alla autonomia privata (anche abdicativa, evidentemente) delle clausole del contratto di lavoro migliorative rispetto alla disciplina "base" del CCNL (e della legge) trova addirittura riferimento normativo atteso che, com'è noto, per l'art. 2077 c.c.: *"Le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro"* (che dunque sono insensibili alle previsioni collettive e rimesse alla libera contrattazione delle parti non abdicando certamente il lavoratore alla sua libertà negoziale, al di fuori della fascia non protetta dal combinato operare della inderogabilità/indisponibilità).

Del resto Cass. n. 9136/2024, ha testualmente ribadito che l'accordo con il quale il lavoratore rinuncia ad un emolumento ultra tabellare (peraltro in relazione a previsioni collettive che introducevano voci retributive integrative condizionate alla rinuncia ad eventuali trattamenti ad personam) deve considerarsi 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"*. Secondo la S.C., infatti, i trattamenti retributivi ad personam e di miglior favore rispetto alle previsioni legali e della contrattazione collettiva costituiscono in generale diritti disponibili: *"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."*.

Michele Palla, avvocato in Pisa

Visualizza il documento: [Cass., 5 maggio 2025, n. 11771](#); [Cass., ordinanza 11 maggio 2025, n. 12473](#)