

Il minimale contributivo non può essere derogato nemmeno per accordi individuali o flessibilità convenzionali

di P. Dui - 3 agosto 2025

Con l'ordinanza n. 12974 del 14 maggio 2025, la Corte di Cassazione – Sezione Lavoro – ha affrontato un tema ormai consolidato ma ancora oggetto di contenzioso: la determinazione della base imponibile ai fini previdenziali, nei casi in cui la retribuzione corrisposta sia inferiore a quella prevista dalla contrattazione collettiva di riferimento. La decisione si inserisce nel filone giurisprudenziale che sancisce l'autonomia del rapporto contributivo rispetto a quello retributivo, rafforzando l'inderogabilità del minimale contributivo stabilito dal D.L. n. 338/1989, art. 1, convertito con modificazioni dalla legge n. 389/1989.

I fatti di causa

La controversia origina dal ricorso proposto da una cooperativa sociale contro un verbale di accertamento dell'INPS, con cui l'Istituto aveva contestato un debito contributivo relativo a periodi nei quali, pur in presenza di prestazioni lavorative rese con orario ridotto, la cooperativa aveva versato contributi sulla retribuzione effettivamente corrisposta, e non sulla retribuzione convenzionale stabilita dal contratto collettivo.

Il Tribunale di Vercelli prima, e la Corte d'Appello di Torino poi, avevano rigettato le pretese della cooperativa. Quest'ultima ha quindi proposto ricorso in Cassazione articolando sei motivi, tutti respinti dalla Suprema Corte.

Le argomentazioni della Cassazione

In via preliminare, la Corte ha dichiarato inammissibile il primo motivo di ricorso, fondato su censure di errori in procedendo, per violazione del principio di autosufficienza. Pur ricordando l'evoluzione giurisprudenziale in materia (Cass. S.U. n. 8077/2012; Cass. n. 11325/2023), che ha reso più flessibile il requisito, la Corte ha evidenziato come il ricorso non consentisse un'adeguata cognizione dei fatti necessari all'esame delle doglianze.

Nel merito, i motivi dal secondo al quarto sono stati esaminati congiuntamente per la loro intima connessione, essendo tutti finalizzati a contestare la determinazione della base imponibile. La Corte ha ribadito, in linea con il consolidato orientamento nomofilattico, che: *“l'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali [...] non può essere inferiore all'importo del c.d. 'minimale contributivo', ossia a quello previsto dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale”*.

In tal senso si richiamano espressamente Cass. S.U. n. 11199/2002 (*“L'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo di quella che ai lavoratori di un determinato settore sarebbe dovuta in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale (c.d. "minimale contributivo"), secondo il riferimento ad essi fatto - con esclusiva incidenza sul rapporto previdenziale - dall'art. 1 d.l. 9 ottobre 1989 n. 338 (conv. in l. 7 dicembre 1989 n. 389), senza le limitazioni derivanti dall'applicazione dei criteri di cui all'art. 36 cost. (c.d. "minimo retributivo costituzionale"), che sono rilevanti solo quando*

a detti contratti si ricorre - con incidenza sul distinto rapporto di lavoro - ai fini della determinazione della giusta retribuzione”; Cass. n. 15120/2019, Cass. n. 13650/2019, Cass. n. 4676/2021 e Corte Cost. n. 342/1992, le quali hanno affermato il principio per cui la contribuzione dovuta non può essere modulata in funzione dell’orario o della presenza effettiva al lavoro, se ciò comporta un abbassamento sotto i minimi previsti.

Significativo è anche il passaggio in cui la Corte precisa che l’obbligo contributivo permane *“nell’intero ammontare previsto dal contratto collettivo anche nei casi di assenza del lavoratore o di sospensione della prestazione lavorativa [...] non da ipotesi previste dalla legge o dal contratto collettivo”*, con riferimento a istituti quali malattia, infortunio, maternità o cassa integrazione.

Nel caso specifico, la Corte ha ritenuto infondata la censura della cooperativa secondo cui il regime ridotto dell’orario sarebbe stato oggetto di pattuizione individuale o regolamentato in via convenzionale. La motivazione della Corte d’Appello – secondo cui mancava la prova di accordi individuali o di pattuizioni flessibili in senso tecnico – è stata ritenuta corretta e non validamente censurata.

L’inammissibilità dei restanti motivi

Il quinto motivo, centrato sulla ripartizione dell’onere della prova e su presunte violazioni dell’art. 2697 c.c. e degli artt. 115 e 116 c.p.c., è stato ritenuto inammissibile, perché non confrontato con l’effettiva ratio decidendi della sentenza impugnata. La Corte ha ricordato che, alla luce della giurisprudenza più recente (Cass. n. 11892/2016; Cass. n. 27301/2024), la violazione delle norme sull’onere probatorio può essere censurata in Cassazione solo laddove vi sia stato un errato riparto, non nel caso in cui il giudice abbia semplicemente apprezzato le prove secondo il proprio prudente apprezzamento.

Il sesto motivo, infine, è stato dichiarato inammissibile per difetto di interesse, in quanto la cooperativa si doleva del fatto che la Corte d’Appello avrebbe ommesso di pronunciarsi su una domanda dell’INPS – relativa alla condanna al pagamento delle somme dovute – senza che ciò avesse inciso sulla sua posizione sostanziale.

Conclusioni

L’ordinanza n. 12974/2025 si inserisce nel solco di una giurisprudenza ormai consolidata, che riafferma con chiarezza l’autonomia dell’obbligazione contributiva rispetto a quella retributiva. L’importanza della pronuncia sta anche nella conferma della funzione pubblicistica dell’obbligazione previdenziale, intesa come presidio del sistema di protezione sociale e, in quanto tale, sottratta alla libera disponibilità delle parti del rapporto di lavoro.

Il principio del minimale contributivo – quale standard inderogabile – non può essere ridimensionato neppure in presenza di accordi individuali, orari multiperiodali o flessibilità convenzionali, se questi comportano il rischio di una contribuzione inferiore a quella dovuta secondo i parametri della contrattazione collettiva nazionale. La retribuzione effettiva rileva, dunque, solo se superiore a quella prevista dal contratto collettivo.

Tale posizione si ispira a ragioni di equità e sostenibilità del sistema previdenziale, garantendo che tutti i lavoratori, anche in contesti cooperativi o di impiego flessibile, maturino diritti pensionistici e assistenziali adeguati.

In una fase storica caratterizzata da crescente diversificazione degli schemi contrattuali e da forme atipiche di impiego, questa ordinanza costituisce un baluardo di legalità sostanziale, volto a evitare pratiche elusive che comprimano la contribuzione dovuta. Resta ferma, naturalmente, la possibilità per il legislatore o per la contrattazione collettiva nazionale di prevedere, in casi tassativi, regimi convenzionali o derogatori, ma ciò deve avvenire nel rispetto delle finalità pubblicistiche della normativa previdenziale.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'Università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 14 maggio 2025, n. 12974](#)