

La Cassazione e la disponibilità del superminimo individuale

di L. A. Beccaria - 25 novembre 2025

L'ordinanza n. 22767 del 6 agosto 2025 della Corte di Cassazione affronta un tema ben noto alla giurisprudenza, e tuttavia mai esaurito nella dialettica giuslavoristica: la disponibilità del superminimo individuale e la possibilità per il lavoratore di rinunciarvi, anche tacitamente, nel corso del rapporto. La pronuncia, pur collocandosi nel solco della più recente giurisprudenza in materia di irriducibilità della retribuzione, si misura con la difficoltà di definire la natura "ibrida" del superminimo, per essere detto istituto sospeso fra autonomia contrattuale (tipica della normativa contrattuale – giusprivatistica) e funzione protettiva – "ortopedica" tipica del diritto del lavoro, sorto, come noto, quale disciplina "sociale" teleologicamente indirizzata a riequilibrare il sinallagma tra le parti, ovviando ad alcune asimmetrie anche a costo di derogare da principi consolidati della cultura giuridica (e non solo) occidentale.

La vicenda trae origine da un rapporto di lavoro subordinato nel quale la società datrice, a fronte di difficoltà economiche, aveva comunicato al dipendente – con raccomandata consegnata a mano nel febbraio 2009 – la riduzione di una quota del superminimo riconosciuto in sede di assunzione. Il lavoratore aveva sottoscritto la comunicazione senza apporre riserve e aveva proseguito l'attività per oltre sette anni, fino alla cessazione del rapporto. Solo in sede di giudizio egli aveva rivendicato le differenze retributive, deducendo l'illegittimità della riduzione.

Il Tribunale, riconosciuto il credito per differenze di retribuzione, aveva tuttavia disposto una compensazione con un controcredito della società derivante da condotte ritenute illecite. La Corte d'appello di Ancona, in riforma, aveva accolto il gravame datoriale, affermando che la tolleranza protratta nel tempo, unita alla sottoscrizione della comunicazione e al comportamento processuale del lavoratore, integrasse accettazione tacita della riduzione del superminimo. In tale prospettiva, il giudice territoriale aveva richiamato l'orientamento tradizionale secondo cui il superminimo, non essendo parte del minimo inderogabile stabilito dalla contrattazione collettiva, resterebbe nella disponibilità delle parti (e dunque sussumibile in un alveo più privatistico – liberale e meno giuslavoristico – protezionistico), potendo formare oggetto di pattuizioni modificative anche in senso peggiorativo.

Avverso tale decisione il lavoratore proponeva ricorso per cassazione, deducendo la violazione degli artt. 1326, 1362, 1364, 2697 e 2727 cod. civ., e lamentando che la Corte territoriale avesse desunto da comportamenti di mera inerzia la volontà di aderire a una riduzione retributiva, in assenza di qualsiasi manifestazione espressa. La Suprema Corte ha dichiarato il ricorso inammissibile, confermando tuttavia – *in parte qua* – la ricostruzione operata in appello.

La Cassazione muove da una premessa di principio: la discrezionalità del datore di lavoro nel riconoscere un superminimo non incontra limiti a monte, ma, una volta che tale emolumento sia entrato stabilmente nella retribuzione, incontra il vincolo sancito dall'art. 2103 cod. civ., che impedisce modifiche unilaterali in senso peggiorativo (in applicazione del generale principio 'protezionistico' della inderogabilità *in peius*). Ciò nondimeno, il supermi-

nimo – in quanto frutto di un accordo individuale e non imposto da norme inderogabili – resta in astratto disponibile dalle parti, seppure entro limiti di genuinità e di congruità della sede e delle modalità con cui gli atti di disposizione avvengono.

Nel motivare il proprio *decisum*, la Corte ripercorre l’evoluzione giurisprudenziale sul punto: a partire dalla risalente pronuncia Cass. n. 5655/1985, che riconosceva la piena disponibilità del superminimo individuale (in ossequio forse a un differente “*zeitgeist*” dell’epoca), fino ad approdi più recenti (Cass. n. 22041/2023 e Cass. n. 26320/2024) con i quali, anche alla luce della riformulazione dell’art. 2103 cod. civ., operata dal D.Lgs. 81/2015 (c.d. “Decreto Contratti”, emanato nel più ampio quadro del *Jobs Act*, ossia la serie di Decreti Legislativi con cui il legislatore delegato tentò di riformare la disciplina giuslavoristica) è stato rafforzato il principio (per così dire “protezionistico”) di irriducibilità della retribuzione, estendendo le garanzie dell’art. 2113 cod. civ. a ogni accordo che ne riduca l’importo, anche in assenza di mutamenti di mansioni o inquadramento.

Tuttavia, secondo il Collegio, nel caso concreto non si controverteva in ordine alla validità sostanziale dell’accordo, bensì relativamente alla sua formazione *per facta concludentia*: il che sposta il baricentro dal piano della liceità al piano dell’accertamento di fatto, sottratto al sindacato di legittimità.

La Suprema Corte, richiamando Cass. n. 3647/2019, ha ritenuto corretta la valutazione della Corte territoriale circa la sussistenza di una volontà abdicativa del lavoratore, desumibile da indizi gravi, precisi e concordanti: la sottoscrizione della raccomandata senza riserve, la protratta esecuzione della prestazione per anni alle nuove condizioni, e il contesto di difficoltà aziendale che ne costituiva presupposto oggettivo. Da ciò la Corte ha tratto la conclusione che la rinuncia fosse effettiva e consapevole, e non mero effetto di inerzia o soggezione.

Pur limitandosi a dichiarare l’inammissibilità del ricorso, la decisione si colloca in un punto intermedio tra due modelli opposti di disciplina: quello civilistico, che riconosce ampia libertà negoziale alle parti, e quello giuslavoristico, che filtra ogni pattuizione peggiorativa alla luce del principio di tutela del contraente debole. Il superminimo, emolumento “di confine” tra retribuzione tabellare e premio discrezionale, continua a costituire una frontiera mobile tra libertà e protezione.

La riflessione sistematica che ne discende è duplice. Da un lato, il diritto del lavoro non può prescindere dal riconoscere uno spazio residuo all’autonomia individuale; dall’altro, l’asimmetria strutturale fra le parti impone di vigilare sulla genuinità della volontà del prestatore, soprattutto quando l’atto di rinuncia non è espresso ma è solamente desumibile da comportamenti ambigui. La decisione in commento sembra orientata a valorizzare la concretezza del comportamento negoziale, riconoscendo al silenzio – se accompagnato da una condotta coerente e prolungata – un possibile valore abdicativo, purché non sussistano elementi di costrizione.

Sul piano dogmatico, la Cassazione riafferma dunque che il superminimo individuale appartiene a un’area “mista”, nella quale i principi di autonomia privatistica e di protezione lavoristica convivono in equilibrio instabile. Il legislatore del 2015, pur rafforzando la rigidità delle tutele, ha lasciato sopravvivere margini di disponibilità, soprattutto in sede protetta *ex art.* 2113 c.c. La giurisprudenza degli ultimi anni, nel leggere in chiave evolutiva tali margini,

tende a spostare l'attenzione dalla natura dell'emolumento alla qualità del consenso: ciò che conta non è tanto l'oggetto della rinuncia, quanto la sua autenticità e consapevolezza.

In definitiva, la pronuncia n. 22767/2025 conferma che l'irriducibilità della retribuzione non è un dogma assoluto, ma un principio temperato, suscettibile di piegarsi alle logiche della volontà individuale quando questa risulti libera e informata. Il superminimo, elemento aggiuntivo ma non meramente eventuale, rimane così una zona "grigia" del sistema retributivo, in cui il diritto del lavoro sperimenta la difficile conciliazione tra libertà contrattuale e garanzia sostanziale del lavoratore: un equilibrio sottile, destinato a rinnovarsi con ogni stagione giurisprudenziale.

Luigi Antonio Beccaria, avvocato in Milano e docente aggiunto di diritto privato

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 6 agosto 2025, n. 22767](#)