

## Sulle condizioni per la derogabilità convenzionale dell'art 2120 c.c.

di M. Bachini - 2 febbraio 2026

La controversia decisa dall'ordinanza qui segnalata (Cass., 17 novembre 2025, n. 30331) trae origine dalla domanda di alcuni lavoratori volta a ottenere il ricalcolo del TFR mediante l'inclusione di numerosi emolumenti (straordinari, indennità di turno, trasferte, ex festività, reperibilità) disciplinati dal CCNL Autostrade e Trafori, che invece il datore di lavoro aveva ritenuto non compresi nella base di calcolo. La Corte d'Appello aveva respinto integralmente le pretese, ritenendo tassativo l'elenco contrattuale delle voci utili e gravante sui lavoratori l'onere di provare sia la natura non occasionale degli emolumenti sia la volontà contrattuale di includerli.

La S.C. ha cassato la decisione, riaffermando principi consolidati. In particolare, ha ribadito che la regola legale di onnicomprensività della retribuzione ai fini del TFR può essere derogata solo mediante una previsione collettiva espressa, chiara e univoca, non essendo sufficiente un'elencazione contrattuale priva di esplicita clausola di esclusione. Ne consegue che l'onere della prova della deroga grava su chi la invoca, ossia sul datore di lavoro, secondo lo schema regola/eccezione di cui all'art. 2697 c.c. Inoltre, la Corte ha censurato l'omessa verifica in concreto della natura degli emolumenti rivendicati, precisando che la non occasionalità va valutata *ex post*, sulla base della frequenza e della corrispettività delle erogazioni.

In conclusione, pur senza introdurre elementi di novità, la decisione si segnala per la puntuale precisazione delle condizioni per la derogabilità contrattuale, per la centralità dell'accertamento fattuale e per il rigoroso richiamo alla corretta ripartizione dell'onere probatorio, rafforzando la tutela del lavoratore nella determinazione del TFR.

Maurizio Bachini, avvocato alla Spezia

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 17 novembre 2025, n. 30331](#)