



REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

DOTT. ADRIANA DORONZO	Presidente
DOTT. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI	Consigliere-Rel.
DOTT. ANTONELLA PAGETTA	Consigliere
DOTT. CARLA PONTERIO	Consigliere
DOTT. GUGLIELMO CINQUE	Consigliere

Oggetto:

ALTRE	IPOTESI
RAPPORTO	
PRIVATO	

RG N. 7081/2022

Ud.01/03/2023 CC

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. 7081/2022 R.G. proposto da:

AMMINISTRAZIONE STRAORDINARIA DELLA SELTA S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA PAIS ETTORE, n.18, presso lo studio dell'avvocato ELISABETTA CERIOLI, rappresentata e difesa dall'avvocato ALBERTO RUSSI;

-ricorrente-

contro

CASONI ALESSANDRO, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA BOEZIO, N.6, presso lo studio dell'avvocato GAETANO TREZZA rappresentato e difeso dall'avvocato GIUSEPPE VALLESI;

-controricorrente-

avverso il DECRETRO del TRIBUNALE di MILANO n. 1490/2022, depositata il 18/02/2022, R.G.N. 14052/2020;



udita la relazione svolta nella camera di consiglio del 01/03/2023 dal
Consigliere Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI.

RILEVATO CHE

1. con decreto 18 febbraio 2022, il Tribunale di Milano ha ammesso allo stato passivo dell'amministrazione straordinaria di Selta s.p.a. Alessandro Casoni per il credito complessivo, a titolo di premio di collaborazione, di € 14.658, 00, di cui € 12.656, 93 per gli anni 2013 – 2018 in via privilegiata ai sensi dell'art. 2751bis n. 1 c.c. e € 2.001,07 in prededuzione privilegiata per l'anno 2019, successivo all'apertura della procedura concorsuale e dichiarato cessata la materia del contendere in riferimento al credito per T.f.r., non coltivato con l'opposizione allo stato passivo: così riformando, con il suo accoglimento, l'esclusione dallo stato passivo della procedura del suo credito insinuato;
2. esso ha, infatti, ritenuto inderogabile, a norma degli artt. 2077 e 2113 c.c., la previsione del contratto individuale del lavoratore, di erogazione di un "premio di collaborazione" quale incondizionata (al di là del *nomen iuris* utilizzato) attribuzione patrimoniale accessoria in aggiunta alla retribuzione normale minima quale componente della stessa, ad opera dell'accordo sindacale aziendale (peggiorativo) del 12 luglio 2013 (ratificato ulteriormente il 12 giugno 2018), di previsione invece di tale attribuzione al raggiungimento del valore "risultato ordinario" indicato nel bilancio di esercizio: da allora non più erogato in mancanza di raggiungimento dell'obiettivo;
3. il Tribunale ha inoltre escluso la maturazione della prescrizione, ai sensi dell'art. 2948, n. 5 c.c., in quanto decorrente, per il venir meno, per effetto del sistema di tutele introdotto della legge n. 92/2012 con la novellazione dell'art. 18 della legge n. 300/1970, del regime stabilità del rapporto di lavoro, dalla sua data di cessazione;
4. con atto notificato il 15 marzo 2022, la società in amministrazione straordinaria ha proposto ricorso per cassazione con due motivi,



illustrati da memoria ai sensi dell'art. 380bis1 c.p.c., **cui ha resistito**
il lavoratore con controricorso.

CONSIDERATO CHE

1. la ricorrente ha dedotto omesso esame di un fatto decisivo oggetto di discussione tra le parti e violazione e falsa applicazione degli artt. 115, 116 c.p.c., in relazione alla perdurante condotta di adesione dei lavoratori alla variazione dei presupposti contrattuali inerenti al premio di collaborazione intervenuta con gli accordi collettivi sindacali del 12 luglio 2013 e del 12 giugno 2018, in quanto emolumento non sussumibile nella nozione di giusta retribuzione, ai sensi dell'art. 36 Cost., senza alcuna loro impugnazione e pertanto per fatti concludenti (primo motivo);
2. esso è infondato;
3. non si configura l'omesso esame denunciato, siccome non riguardante un "fatto storico", né primario né secondario (Cass. s.u. 7 aprile 2014, n. 8053), quanto piuttosto la valutazione degli effetti di un comportamento di prospettata adesione, peraltro irrilevante, dei lavoratori ad un accordo sindacale del 12 luglio 2013, attributivo di un "premio di collaborazione" al raggiungimento del valore "risultato ordinario" indicato nel bilancio di esercizio: così derogante *in pejus* al trattamento retributivo riconosciuto dal contratto individuale, con l'erogazione di un "premio di collaborazione", quale incondizionata attribuzione patrimoniale accessoria in aggiunta alla retribuzione normale minima quale componente della stessa;
4. nel caso in cui ad una disciplina collettiva privatistica succeda altra disciplina di analoga natura, si verifica l'immediata sostituzione delle nuove clausole a quelle precedenti, ancorché la nuova disciplina sia meno favorevole ai lavoratori, giacché il divieto di deroga *in pejus* è posto dall'art. 2077 c.c. unicamente per il contratto individuale di lavoro in relazione alle disposizioni del contratto collettivo, con la conseguenza che i lavoratori non possono vantare posizioni di diritto



quesito trovando tutela i loro individuali interessi solo ~~tramite quella~~ dell'interesse collettivo (Cass. 14 giugno 2007, n. 13879).

Nell'ipotesi di successione tra contratti collettivi, le modificazioni *in pejus* per il lavoratore sono ammissibili con il solo limite dei diritti quesiti, dovendosi escludere che il lavoratore possa pretendere di mantenere come definitivamente acquisito al suo patrimonio un diritto derivante da una norma collettiva non più esistente, in quanto le disposizioni dei contratti collettivi non si incorporano nel contenuto dei contratti individuali, ma operano dall'esterno come fonte eteronoma di regolamento, concorrente con la fonte individuale, sicché le precedenti disposizioni non sono suscettibili di essere conservate secondo il criterio del trattamento più favorevole (art. 2077 cod. civ.), che riguarda il rapporto fra contratto collettivo ed individuale (Cass. 19 giugno 2014, n. 13960);

4.1. in assenza di rinegoziazione, non è allora possibile una modifica unilaterale delle condizioni contrattuali che determini una riduzione del trattamento retributivo per i rapporti lavorativi già in essere, perché, ai sensi dell'art. 2077 c.c., l'accordo collettivo prevale solo se dall'accordo individuale derivino condizioni meno favorevoli per il lavoratore (Cass. 3 marzo 2016, n. 4231, in caso di mutamento di settore produttivo ad opera del datore di lavoro, con conseguente adesione ad un diverso contratto collettivo);

4.2. il diritto del lavoratore all'irriducibilità della retribuzione, nei limiti derivanti dall'art. 2103 c.c., rientra infatti nella categoria dei diritti indisponibili e, in quanto tale, gode della tutela accordata dall'art. 2113 c.c. (Cass. 4 aprile 1987, n. 3297, in specifico riferimento alla necessità di impugnazione, a pena di decadenza, delle rinunzie e transazioni, relative a pregresse violazioni della disciplina legale in materia di mansioni – ferma la sanzione di nullità assoluta che colpisce le preventive pattuizioni collettive e individuali abrogative della disciplina legale – colpite dalla sanzione d'invalidità comminata dall'art. 2113, primo comma c.c., nei modi e nei termini previsti dai successivi commi dello stesso articolo);



5. la ricorrente ha quindi dedotto violazione e falsa applicazione dell'art. 2948, n. 5 c.c., per la non corretta decorrenza del regime di maturazione della prescrizione dalla cessazione del rapporto di lavoro, sull'erroneo presupposto del sopravvenuto venir meno del regime di stabilità, per effetto della legge n. 92/2012, di novellazione dell'art. 18 legge n. 300/1970, con una diversa articolazione del sistema delle tutele (secondo motivo);
6. anch'esso è infondato;
7. il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, come modulato per effetto della legge n. 92/2012 e del d.lgs n. 23/2015, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità, sicché, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della legge n. 92/2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4 e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro (Cass. 6 settembre 2022, n. 26246);
8. pertanto il ricorso deve essere rigettato, con la regolazione delle spese secondo il regime di soccombenza e con raddoppio del contributo unificato, ove spettante nella ricorrenza dei presupposti processuali (conformemente alle indicazioni di Cass. s.u. 20 settembre 2019, n. 23535).

P.Q.M.

La Corte

rigetta il ricorso e condanna la ricorrente alla rifusione, in favore del controricorrente, delle spese del giudizio, che liquida in € 200,00 per esborsi e € 3.500,00 per compensi professionali, oltre rimborso per spese generali 15% e accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1^{quater} del d.p.r. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo



unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma del **comma 1**
bis, dello stesso art. 13, se dovuto.

Così deciso nella Adunanza camerale dell'1 marzo 2023

Il Presidente
(dott. Adriana Doronzo)

