Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

Riduzione della retribuzione: valida solo in sede protetta

La Cassazione (ord. n. 8402/2026) sancisce l'autonomia della tutela retributiva rispetto alle mansioni e delimita l'applicazione intertemporale dell'art. 2103 c.c. novellato

Federico Palumbo Diritto del Lavoro & Rapporto di lavoro 27 Agosto 2026 Lettura 13 min

Stato della questione e quadro aggiornato al 27 Agosto 2026: L'ordinanza n. 8402 del 3 aprile 2026 della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione chiarisce che l'art. 2103 c.c. novellato conferisce dignità autonoma alla retribuzione imponendo le sedi protette ex art. 2113 c.c. a pena di nullità per ogni riduzione retributiva anche a parità di mansioni, ma ne esclude l'applicazione retroattiva agli accordi stipulati prima del 24 giugno 2015.

Abstract (Italiano)

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 8402 del 3 aprile 2026, affronta l'evoluzione della disciplina in tema di **riduzione della retribuzione in sede protetta**, delineando una fondamentale distinzione tra il regime anteriore e quello successivo alla riforma dell'art. 2103 c.c. operata dal D.Lgs. n. 81 del 2015. Nel quadro normativo vigente, la tutela della retribuzione gode di una **dignità autonoma** rispetto al demansionamento, con la conseguenza che ogni patto individuale peggiorativo sul trattamento economico è radicalmente nullo se non perfezionato nelle sedi protette di cui all'art. 2113, quarto comma, c.c. o innanzi alle commissioni di certificazione, anche qualora le mansioni restino inalterate. Tuttavia, per il principio di irretroattività, tale nullità procedimentale non può essere applicata retroattivamente agli accordi conclusi nella vigenza della disciplina previgente, ove l'irriducibilità retributiva operava unicamente quale presidio della professionalità in concreto.

Abstract (English)

In Order No. 8402 of April 3, 2026, the Italian Court of Cassation clarifies the legal framework governing the reduction of salary under Art. 2103 of the Italian Civil Code as amended by Legislative Decree No. 81/2015. Under the reformed statute, remuneration enjoys autonomous statutory protection independent of job demotion; therefore, any individual agreement reducing compensation is null and void unless executed within protected conciliation venues pursuant to Art.

2113 of the Civil Code or before statutory certification commissions, even when duties remain unchanged. However, under non-retroactivity principles, this procedural nullity cannot be applied to agreements entered into prior to June 24, 2015, where remuneration protection served merely as a corollary to professional equivalence.

Punti Chiave dell'Analisi

- **Dignità Autonoma del Trattamento Economico:** Con il novellato art. 2103, comma 6, c.c., la tutela della retribuzione non è più un mero riflesso delle mansioni ma un bene primario tutelato autonomamente.
- **Obbligatorietà delle Sedi Protette:** Qualsiasi accordo individuale di modifica in peius della retribuzione è nullo di diritto se non stipulato in sede protetta ex art. 2113 c.c. o avanti alle commissioni di certificazione.
- **Irrilevanza dell'Invarianza delle Mansioni:** La garanzia procedimentale assistita opera a fortiori quando le mansioni rimangono identiche e viene decurtato soltanto il corrispettivo economico.
- **Principio di Irretroattività:** La nuova disciplina si applica esclusivamente ai patti conclusi dopo il 24 giugno 2015; agli accordi anteriori si applica il vecchio regime incentrato sulla professionalità.
- **Ermeneutica dei Contratti Collettivi:** L'interpretazione delle clausole di assorbimento del superminimo spetta al giudice di merito ed è censurabile in cassazione solo per violazione dei canoni legali ex artt. 1362 e 1363 c.c.

Principio di Diritto (Cass. civ., Sez. Lavoro, ord. 3 aprile 2026, n. 8402)

In tema di irriducibilità della retribuzione, l'art. 2103 c.c., come modificato dall'art. 3 del d.lgs. n. 81 del 2015, si applica agli accordi stipulati successivamente alla sua entrata in vigore (24 giugno 2015), mentre agli accordi anteriori continua ad applicarsi la disciplina previgente. Nel testo novellato, la tutela della retribuzione gode di dignità autonoma rispetto al demansionamento, con la conseguenza che la retribuzione, quale elemento essenziale del contratto individuale, non può essere modificata in peius se non in sede protetta, indipendentemente dalla concomitante presenza di un mutamento di mansioni; per converso, nel regime anteriore, il principio di irriducibilità costituiva corollario del divieto di assegnazione a mansioni inferiori e della proporzione

> *con la professionalità in concreto, non potendosi applicare retroattivamente la nullità formale introdotta dalla riforma.*

01. Introduzione: la pronuncia Cass. n. 8402/2026

Con l'ordinanza 3 aprile 2026, n. 8402, la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, interviene con una pronuncia di **straordinaria rilevanza dogmatica e sistematica** sulla disciplina della **riduzione della retribuzione in sede protetta**, chiarendo l'impatto applicativo della riforma dell'art. 2103 c.c. introdotta dall'art. 3 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81[1]. La Suprema Corte traccia un netto confine tra l'assetto normativo previgente e quello scaturito dal Jobs Act, affrontando il delicato tema della validità degli **accordi individuali di riduzione dello stipendio** stipulati dalle parti per fronteggiare situazioni di crisi finanziaria aziendale.

Il nucleo centrale della decisione si articola su due coordinate fondamentali: da un lato, la consacrazione dell'orientamento nomofilattico secondo cui, nel testo riformato dell'art. 2103, comma 6, c.c., la tutela del trattamento economico gode di una **dignità autonoma** rispetto al mutamento delle mansioni, richiedendo il rigoroso rispetto delle **sedi protette ex art. 2113 c.c.** a pena di nullità assoluta; dall'altro lato, la censura dell'erronea **applicazione retroattiva** di tale presidio procedimentale a fattispecie negoziali sorte e perfezionatesi prima dell'entrata in vigore della riforma del 2015.

1.1 — Il principio di irriducibilità retributiva tra tutela della professionalità e Jobs Act

Nel regime statutario originario disciplinato dall'art. 13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il principio di **irriducibilità della retribuzione** era concepito quale presidio funzionale e indissolubilmente legato alla **tutela della professionalità del lavoratore**. La garanzia dell'intangibilità del corrispettivo operava come corollario del divieto generale di dequalificazione: non potendo il prestatore essere assegnato a mansioni inferiori a quelle contrattualmente assunte o successivamente acquisite, la retribuzione non poteva subire alcuna flessione in peius, fungendo da parametro economico dell'**equivalenza professionale in concreto** sancita dall'art. 36 Cost.

In tale contesto storico, la giurisprudenza di legittimità ha tradizionalmente ritenuto che l'irriducibilità proteggesse il valore qualitativo della prestazione[2], con la conseguenza che le parti individuali non potevano convenire una riduzione retributiva a fronte di mansioni equivalenti[3], mentre eventuali pattuizioni peggiorative erano ammesse solo in ipotesi del tutto eccezionali di salvaguardia del posto di lavoro a fronte di sopravvenuta inidoneità o crisi irreversibile. La retribuzione non costituiva dunque un bene negoziale a sé stante, bensì il riflesso economico della qualifica e della dignità professionale del dipendente nel sinallagma genetico e funzionale.

Con la profonda riscrittura dell'art. 2103 c.c. operata dal legislatore delegato del 2015, il baricentro della tutela si è spostato dall'equivalenza professionale in concreto alla **riconducibilità allo stesso livello e categoria legale** di inquadramento. Contestualmente, il legislatore ha tipizzato la possibilità di stipulare **accordi individuali di modifica peggiorativa** delle mansioni e della relativa retribuzione, subordinandone la validità a stringenti **condizioni di forma e di assistenza protetta**.

1.2 — La vicenda processuale: l'accordo di riduzione per crisi aziendale e il contenzioso sui superminimi

La controversia giunta all'esame della Suprema Corte trae origine da un'articolata vicenda riguardante un dirigente apicale di una società industriale. Nel marzo 2013, a fronte di una situazione di conclamata crisi finanziaria dell'impresa, il dirigente aveva sottoscritto una scrittura privata – redatta in sede ordinaria e **non in sede protetta** – con cui acconsentiva a una temporanea **riduzione del proprio trattamento retributivo** fino al dicembre 2014, accordo che tuttavia era stato prorogato di fatto nella sua applicazione contabile sino al dicembre 2019.

Cessata la fase di emergenza, il dirigente adiva il giudice del lavoro chiedendo la declaratoria di **nullità assoluta dell'accordo riduttivo** per violazione del principio di irriducibilità e la condanna della società al pagamento delle differenze retributive maturate, oltre alla corresponsione degli scatti biennali di anzianità maturati dal 2012 ai sensi del CCNL Dirigenti Industria e del premio di risultato concordato. Se il Tribunale respingeva la domanda di nullità dell'accordo, la Corte d'Appello di Milano ribaltava integralmente l'esito, accertando la **nullità del patto di riduzione** in applicazione dell'art. 2103 c.c. novellato dal D.Lgs. 81/2015 e condannando il datore al versamento di tutti gli emolumenti arretrati.

Avverso tale decisione la società proponeva ricorso per cassazione, lamentando l'erronea applicazione retroattiva delle prescrizioni formali del Jobs Act a una scrittura privata perfezionata nel

2013, nonché l'erronea interpretazione delle clausole collettive di assorbimento del superminimo in relazione agli scatti di anzianità contrattuali.

02. La dignità autonoma della retribuzione nel novellato art. 2103 c.c.

Il passaggio argomentativo di maggior caratura teorica dell'ordinanza n. 8402/2026 risiede nella netta qualificazione della **dignità autonoma della retribuzione** nel sistema post-Jobs Act. Richiamando il fondamentale arresto di legittimità inaugurato con la pronuncia n. 26320 del 2024[4], la Sezione Lavoro evidenzia come l'introduzione del sesto comma dell'art. 2103 c.c. abbia profondamente mutato la natura del vincolo economico: la retribuzione concordata al momento dell'assunzione o successivamente incrementata mediante **superminimi individuali ad personam** costituisce un elemento essenziale del contratto individuale che entra stabilmente nel patrimonio del lavoratore, in stretta continuità con la rigorosa disciplina che governa lo svolgimento di mansioni superiori e la stabilità del trattamento economico acquisito[D1].

In questa prospettiva, la previsione legale secondo cui nelle sedi conciliative protette di cui all'art. 2113, quarto comma, c.c. o avanti alle **commissioni di certificazione** possono essere stipulati patti di modifica delle mansioni e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, non può essere interpretata in senso restrittivo. Se la garanzia procedimentale della sede protetta è imposta dalla legge nel caso in cui mutino le mansioni – ipotesi nella quale la decurtazione economica troverebbe una logica giustificazione nella minore complessità dei compiti –, essa deve ritenersi **a fortiori inderogabile** nell'ipotesi in cui le mansioni rimangano inalterate e la riduzione incida unicamente sul corrispettivo pattuito.

> « **Nel novellato art. 2103 c.c. la tutela della retribuzione gode di dignità autonoma: qualsiasi patto peggiorativo stipulato al di fuori delle sedi protette è nullo per difetto di forma e assistenza, anche a parità di mansioni.** »

La procedimentalizzazione dell'autonomia individuale introdotta dall'art. 3 del D.Lgs. 81/2015 ricollega la validità dell'atto dispositivo non tanto all'oggetto del mutamento, quanto al **quomodo della negoziazione**: la presenza dell'assistenza sindacale, legale o abilitata funge da **presidio inderogabile di genuinità del consenso**, atto a compensare la naturale asimmetria di potere negoziale tra le parti. Ne deriva che qualsiasi pattuizione individuale riduttiva conclusa al di fuori di tali sedi è colpita dalla sanzione della **nullità assoluta ex art. 1418 c.c.**, in conformità all'ultimo comma dell'art. 2103 c.c., che sancisce la nullità di ogni patto contrario non rientrante nelle deroghe tipizzate.

Tale impostazione dogmatica rappresenta un punto di approdo fondamentale per la dottrina giuslavoristica: il principio di irriducibilità retributiva cessa di essere un mero strumento di tutela della qualifica professionale e si erge a **limite generale all'autonomia privata** nella gestione dell'intero rapporto obbligatorio, scongiurando decurtazioni surrettizie imposte sotto la pressione di crisi aziendali o contingenze organizzative.

03. Diritto intertemporale e limiti di validità dei patti anteriori al 2015

Nonostante la limpida ricostruzione della disciplina vigente, l'accoglimento del ricorso promosso dalla società datrice di lavoro si fonda sulla rigorosa applicazione dei principi che regolano la **successione delle leggi nel tempo** e l'irretroattività delle norme sostanziali nell'ambito della **riduzione della retribuzione in sede protetta**, tutelando al contempo la posizione di garanzia del lavoratore contro atti dispositivi privi delle dovute cautele legali[D2].

3.1 — L'irretroattività del D.Lgs. n. 81/2015 e il regime previgente

Ai sensi dell'art. 11 delle disposizioni sulla legge in generale, la legge non dispone che per l'avvenire e non ha effetto retroattivo. Il D.Lgs. n. 81 del 2015 è entrato in vigore il 24 giugno 2015 senza recare alcuna disposizione transitoria idonea ad estendere l'efficacia delle nuove forme di nullità procedimentale ai negozi stipulati antecedentemente. La Corte d'Appello di Milano era dunque incorsa in un **macroscopico errore di sussunzione**, avendo dichiarato la nullità di un accordo stipulato nel marzo 2013 sulla base della mancata adozione di una procedura di sede protetta che, all'epoca della stipulazione, non era contemplata dall'art. 2103 c.c. quale condizione di validità ad substantiam.

Per gli accordi conclusi prima del 24 giugno 2015 continua ad applicarsi la disciplina dell'art. 2103 c.c. previgente: la validità del patto deve essere vagliata alla luce della **giurisprudenza consolidata formatasi sul testo statutario**, verificando se la decurtazione fosse giustificata da un legittimo esercizio dello ius variandi ovvero se incidesse su emolumenti non strettamente compensativi della professionalità intrinseca, come chiarito da ripetute pronunce di legittimità in tema di proporzionalità costituzionale[5] e di equivalenza oggettiva delle mansioni[6].

3.2 — Il superminimo individuale tra assorbimento contrattuale e indisponibilità

Un profilo di costante frizione nella gestione dei rapporti di lavoro riguarda il **superminimo individuale**. La giurisprudenza della Cassazione ha costantemente distinto tra il superminimo erogato per compensare particolari modalità o disagi temporanei della prestazione – il quale può essere legittimamente revocato al venir meno della situazione causale – e il superminimo corrisposto quale integrazione stabile del compenso, che entra a far parte della **retribuzione tabellare protetta** dall'art. 2103 c.c.[7].

Qualora il superminimo abbia natura di trattamento migliorativo individuale, esso resta soggetto al principio generale di assorbibilità in occasione dei successivi rinnovi contrattuali collettivi, salvo che sia stata pattuita una **clausola espressa di non assorbibilità**. Nondimeno, la rinuncia o la riduzione volontaria di tale emolumento migliorativo richiede una manifestazione di consenso assistita nelle forme di legge[8], non potendosi ritenere efficace una transazione individuale informale o priva delle prescritte garanzie protette[9].

3.3 — La giurisprudenza di merito sulle riduzioni in sede non protetta

L'orientamento espresso dalla Suprema Corte trova puntuale riscontro nelle più recenti decisioni della giurisprudenza di merito. La Corte d'Appello di Brescia, con la sentenza n. 84 del 26 giugno 2026[10], ha statuito la nullità radicale di un patto verbale di riduzione del superminimo stipulato al di fuori delle sedi ex art. 2113 c.c., escludendo che la mancata contestazione del dipendente protratta nel tempo possa integrare una rinuncia tacita.

Analogamente, il Tribunale di Roma, nella sentenza n. 4473 del 15 aprile 2026[11], ha ribadito che gli accordi di dequalificazione con decurtazione economica impongono la contestuale presenza di tre requisiti: la forma scritta in sede protetta, il consenso effettivo e non viziato, e la sussistenza di un

interesse tipizzato alla conservazione dell'occupazione, sanzionando con la nullità ogni imposizione datoriale unilaterale o priva di forma scritta ad substantiam[12].

Elemento Comparativo	Regime Previgente (Ante D.Lgs. 81/2015)	Regime Vigente (Art. 2103 c.c. Novellato)
Fondamento della Tutela	Tutela mediata: la retribuzione è corollario del divieto di dequalificazione e dell'equivalenza professionale in concreto	Dignità autonoma: la retribuzione è protetta come elemento essenziale del contratto individuale a prescindere dalle mansioni
Accordo a Parità di Mansioni	Valutato in relazione alla causa concreta e all'invarianza delle qualità professionali intrinseche	Nullo di diritto se stipulato al di fuori delle sedi protette ex art. 2113 c.c. o commissioni di certificazione
Requisiti di Validità	Sussistenza di motivi di salvaguardia occupazionale tipizzati dalla giurisprudenza	Forma scritta ad substantiam, assistenza protetta, perseguimento di interessi tipizzati ex art. 2103 comma 6 c.c.
Efficacia Temporale	Accordi stipulati sino al 23 giugno 2015	Accordi stipulati a decorrere dal 24 giugno 2015 (principio di irretroattività ex art. 11 Preleggi)

04. Interpretazione dei contratti collettivi e sindacato di legittimità

Un ulteriore profilo di rilievo nomofilattico affrontato nell'ordinanza n. 8402/2026 investe i limiti del controllo di legittimità sull'interpretazione delle clausole di contrattazione collettiva, con specifico riguardo al rapporto tra **scatti di anzianità** e **trattamento minimo complessivo di garanzia** nella disamina di **riduzione della retribuzione in sede protetta**.

4.1 — I canoni ermeneutici ex artt. 1362 e 1363 c.c. applicati al CCNL Dirigenti Industria

Nel dichiarare inammissibile il terzo motivo di ricorso proposto dalla società, la Cassazione riafferma un principio fondamentale di diritto processuale: la denuncia in sede di legittimità della violazione dei

criteri legali di ermeneutica contrattuale (artt. 1362 e 1363 c.c.) applicati ai contratti collettivi esige la specifica dimostrazione dell'errore logico o metodologico compiuto dal giudice di merito.

In ossequio al principio sancito da Cass. n. 6641/2012[13], la parte ricorrente non può limitarsi a contrapporre una propria lettura esegetica alternativa, ancorché astrattamente plausibile, a quella recepita nella sentenza impugnata. L'interpretazione del contratto collettivo è censurabile soltanto qualora il ragionamento del giudice territoriale risulti manifestamente illogico, contraddittorio o lesivo del senso letterale delle espressioni adoperate dalle parti sociali.

4.2 — L'assorbimento degli scatti di anzianità nel trattamento minimo di garanzia

Nel merito della disciplina contrattuale, l'art. 3 del CCNL Dirigenti Industria del 2004, confermato dai rinnovi del 2009 e 2014, aveva disposto l'abrogazione del meccanismo degli scatti di anzianità, introducendo in via transitoria la conservazione di un importo fisso mensile di 129,11 euro lordi per ciascun biennio maturato, assorbibile esclusivamente da futuri aumenti economici strutturali riconosciuti in sede aziendale a far data dal 1° gennaio 2005 o dal 1° gennaio 2009.

La Corte territoriale aveva correttamente interpretato tale disciplina transitoria nel senso che l'assorbimento degli scatti era rigorosamente scandito per quadrienni e subordinato alla prova dell'avvenuto riconoscimento di incrementi strutturali nei singoli periodi di riferimento. La mancata allegazione di aumenti strutturali intervenuti nel quadriennio successivo al 2009 rendeva pienamente dovuto il pagamento degli scatti maturati dal dirigente, confermando la legittimità della condanna economica inflitta alla datrice di lavoro.

05. Rilievi critici e scenari operativi per la gestione delle crisi aziendali

L'ordinanza n. 8402/2026 offre spunti di eccezionale rilievo pratico per i professionisti del lavoro, delineando il corretto iter procedurale per la gestione delle **rinegoziazioni retributive in contesti di crisi** alla luce delle regole di **riduzione della retribuzione in sede protetta**.

5.1 — Il ruolo delle sedi protette tra deflazione del contenzioso e garanzia del consenso

La rigorosa affermazione della nullità degli accordi stipulati al di fuori delle sedi protette risponde a un'esigenza di tutela sistemica: impedire che la debolezza contrattuale del lavoratore si traduca in rinunce forzate o in patti di solidarietà fittizi privi di adeguate contropartite. Nelle situazioni di crisi aziendale, l'intervento degli organi conciliativi o delle **commissioni di certificazione** garantisce che la decurtazione del compenso risponda a un **interesse effettivo e verificato** alla salvaguardia dei livelli occupazionali ex art. 2103, comma 6, c.c.

Tuttavia, l'obbligo di ricorso alla sede protetta non deve essere inteso come un mero formalismo burocratico: il lavoratore conserva la piena facoltà di rifiutare la sottoscrizione dell'accordo fino al momento della formalizzazione protetta, senza che tale rifiuto possa integrare alcuna violazione dei doveri di fedeltà o giusta causa di recesso datoriale.

Si realizza in tal modo un virtuoso bilanciamento tra l'esigenza di flessibilità gestionale dell'impresa in difficoltà e l'intangibilità dei diritti patrimoniali primari garantiti dall'art. 36 Cost.

5.2 — Linee guida operative per la redazione degli accordi di solidarietà difensiva

Alla luce delle indicazioni della Suprema Corte, la stipulazione di accordi individuali o collettivi di riduzione retributiva richiede il rispetto di **quattro cautele operative essenziali**:

In primo luogo, è indispensabile procedere alla formalizzazione dell'accordo **esclusivamente presso le sedi protette** di cui all'art. 2113, quarto comma, c.c. (Ispettorato Territoriale del Lavoro, sede sindacale, giudice del lavoro) ovvero avanti alle commissioni universitarie o ordinistiche di certificazione dei contratti di lavoro, assicurando l'effettiva assistenza di un rappresentante sindacale, avvocato o consulente del lavoro.

In secondo luogo, il testo dell'accordo deve **esplicitare analiticamente la causale giustificatrice** della modifica, riconducendola specificamente a uno degli interessi tipizzati dal comma 6 dell'art. 2103 c.c. (conservazione dell'occupazione a fronte di crisi di bilancio, acquisizione di nuova professionalità o miglioramento delle condizioni di vita), corredando la pattuizione con una puntuale documentazione economica.

In terzo luogo, occorre definire con esattezza l'**orizzonte temporale di efficacia della riduzione**, prevedendo una durata determinata e disciplinando le modalità di ripristino del trattamento ordinario alla scadenza del termine pattuito, evitando clausole di proroga tacita o indeterminata che rischiano di incorrere in censure di nullità per indeterminatezza dell'oggetto.

Infine, è necessario disciplinare espressamente l'**incidenza della decurtazione sul TFR** e sugli istituti retributivi indiretti e differiti (mensilità supplementari, indennità di preavviso, ferie non godute), chiarendo se la riduzione si estenda all'intera base di computo o se operi come mero abbattimento del corrispettivo mensile base, garantendo così la massima trasparenza e prevenendo futuri contenziosi risarcitori.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

Art. 2103 c.c. — Prestazione del lavoro, mansioni e tutela della retribuzione

Art. 2113 c.c. — Rinunzie e transazioni del prestatore di lavoro e sedi protette

Art. 3 D.Lgs. 81/2015 — Disciplina delle mansioni nel Jobs Act

Art. 13 L. 300/1970 — Testo storico dell'art. 2103 c.c. nello Statuto dei Lavoratori

Art. 36 Cost. — Diritto a una retribuzione proporzionata e sufficiente

Art. 41 Cost. — Libertà di iniziativa economica e tutela della dignità umana

Artt. 1362 e 1363 c.c. — Canoni legali di interpretazione del contratto

Art. 1418 c.c. — Cause di nullità del contratto

Art. 11 Preleggi — Efficacia della legge nel tempo e principio di irretroattività

Giurisprudenza citata

1. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, ordinanza 3 aprile 2026, n. 8402** — Dignità autonoma della retribuzione nel novellato art. 2103 c.c. e irretroattività della disciplina rispetto agli accordi anteriori al 2015.

2. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, sentenza 19 febbraio 2008, n. 4055** — Irriducibilità della retribuzione nel regime ante-Jobs Act come limite all'autonomia privata individuale.

3. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, sentenza 27 ottobre 2003, n. 16106** — Connessione inscindibile tra garanzia retributiva e tutela della professionalità nel testo storico dell'art. 2103 c.c.

4. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, sentenza 9 ottobre 2024, n. 26320** — Applicabilità dell'art. 2103 comma 6 c.c. a tutte le ipotesi di riduzione retributiva anche a parità di mansioni o inquadramento.

5. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, sentenza 20 settembre 2006, n. 20339** — Tutela costituzionale della proporzionalità retributiva e nullità dei patti individuali peggiorativi.

6. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, ordinanza 1 agosto 2017, n. 19092** — Equivalenza professionale in concreto e limiti alla disponibilità del trattamento economico acquisito.

7. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, ordinanza 5 aprile 2024, n. 9135** — Validità della clausola di rinuncia al superminimo individuale in sede protetta per l'accesso a nuove indennità collettive.

8. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, ordinanza 5 aprile 2024, n. 9136** — Disponibilità dei trattamenti individuali migliorativi e obbligo di sede protetta per la rinuncia traslativa.

9. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, ordinanza 25 luglio 2023, n. 22401** — Nullità della rinuncia al superminimo stipulata mediante scrittura privata ordinaria in sede non protetta.

10. **Corte d'Appello di Brescia, Sez. Lavoro, sentenza 26 giugno 2026, n. 84** — Nullità degli accordi verbali o informali di riduzione del superminimo stipulati al di fuori delle sedi protette ex art. 2113 c.c.

11. **Tribunale di Roma, Sez. Lavoro, sentenza 15 aprile 2026, n. 4473** — Requisiti inderogabili di forma scritta, assistenza protetta e causa tipizzata per la riduzione retributiva ex art. 2103 c.c.

12. **Tribunale di Nola, Sez. Lavoro, sentenza 9 maggio 2024, n. 1031** — Nullità del mutamento di mansioni e della riduzione del livello retributivo per difetto di forma

scritta.

13. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, sentenza 2 maggio 2012, n. 6641** — Criteri di sindacato in cassazione sull'interpretazione dei contratti collettivi e canoni ermeneutici legali.

Dottrina richiamata

D1. Metodo Giuridico, *Mansioni superiori e promozione automatica: i criteri di prova ex art. 2103 c.c.* Studio sull'evoluzione del trattamento economico acquisito e stabilità della retribuzione.

D2. Metodo Giuridico, *Controlli difensivi occulti e non contestazione nel licenziamento*. Analisi delle garanzie procedurali inderogabili a tutela del lavoratore subordinato.

Federico Palumbo

Avvocato del Foro di Roma

Si occupa di diritto civile, diritto amministrativo e diritto del lavoro. Per Metodo Giuridico firma approfondimenti e note a sentenza sui profili sostanziali e processuali del contenzioso civile e amministrativo.