

AULA 'A'



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. CARLA PONTERIO

- Presidente -

Dott. DANIELA CALAFIORE

- Consigliera -

Dott. FABRIZIO AMENDOLA

- Rel. Consigliere -

Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO

- Consigliere -

Dott. ELENA BOGHETICH

- Consigliera -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 13227-2023 proposto da:

[REDACTED]
[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED],
[REDACTED] [REDACTED], tutti rappresentati e difesi dall'avvocato
[REDACTED];

- ricorrenti -

2026

2732

contro

██████████ S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dagli avvocati ██████████, ██████████;

- controrricorrente -

avverso la sentenza n. 970/2022 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 05/12/2022 R.G.N. 779/2022;



udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del
03/06/2026 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA.

FATTI DI CAUSA

1. La Corte di Appello di Milano, con la sentenza impugnata, ha confermato la pronuncia di primo grado nella parte in cui ha respinto le domande proposte dai lavoratori in epigrafe nei confronti della ████████ Spa volte al ripristino delle condizioni di miglior favore stabilite da un accordo aziendale del 16 dicembre 1997, unilateralmente disdettato dall'azienda a decorrere dal 31 dicembre 2016.

Ha, invece, riformato la pronuncia di primo grado limitatamente alla lavoratrice ████████ alla quale ha riconosciuto il diritto alle «differenze retributive a titolo di indennità sostitutiva mensa/disagiata residenza in quanto voce retributiva espressamente riconosciuta nella lettera di assunzione».

2. In sintesi, la Corte territoriale, premesso che non risultava oggetto del contendere la legittimità del recesso operato dalla società rispetto ad un contratto aziendale senza termine, ha richiamato il principio espresso dai giudici di legittimità in base al quale i lavoratori appellanti non avevano diritto a «mantenere come definitivamente acquisito al loro patrimonio diritti derivanti da norme collettive che più non esistono perché cadute o sostituite da altre successive».

Ha anche escluso che il tenore letterale dei contratti di lavoro fosse tale da determinare una incorporazione delle previsioni della contrattazione collettiva in quella individuale, ad eccezione della posizione della ████████ trattandosi «di condizioni 'migliorative' non riconosciute in assoluto, ma in quanto previste dal contratto aziendale al quale la pattuizione individuale opera un espresso rinvio c.d. dinamico, con effetto di dare rilevanza a



tutte le disposizioni che la fonte di volta in volta è in grado di produrre e quindi a tutte le modifiche che queste subiscono».

3. Per la cassazione di tale sentenza hanno proposto ricorso i lavoratori soccombenti con due motivi; ha resistito con controricorso la società intimata, che ha anche comunicato memoria.

All'esito della camera di consiglio, il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza nel termine di sessanta giorni.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. I motivi di ricorso possono essere sintetizzati come di seguito:

1.1. il primo denuncia, ai sensi del n. 3 dell'art. 360 c.p.c., la violazione dell'art. 36 Cost. e dell'art. 2103 c.c., affermando che: «l'unica conseguenza del - legittimo - recesso datoriale da un accordo aziendale a tempo indeterminato è l'inefficacia di detto accordo rispetto ai nuovi contratti individuali conclusi successivamente al recesso. Per contro, per i contratti individuali già in essere e a cui espressamente si applica la contrattazione aziendale, il datore dovrà continuare a rispettare le obbligazioni derivanti dall'accordo sindacale, anche se disdettato»;

1.2. il secondo denuncia la violazione delle medesime norme della Costituzione e del codice civile, affermando che «se è vero che le disposizioni del contratto collettivo operano sul singolo rapporto come fonte esterna, con la conseguenza che, in caso di successione di contratti collettivi, si realizza una immediata sostituzione delle nuove clausole, tale principio è pacificamente derogabile dalla diversa disciplina dei contratti individuali»; si sostiene che ciò sarebbe avvenuto con i singoli contratti individuali.



2. I motivi di ricorso, che possono essere trattati congiuntamente per connessione, evocando la violazione dei medesimi parametri normativi, non possono trovare accoglimento, in quanto la pronuncia impugnata è conforme alla giurisprudenza di questa Corte.

I contratti collettivi di diritto comune, costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale degli stipulanti, operano esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle parti, atteso che l'opposto principio di ultrattività sino ad un nuovo regolamento collettivo - secondo la disposizione dell'art. 2074 cod. civ. -, ponendosi come limite alla libera volontà delle organizzazioni sindacali, sarebbe in contrasto con la garanzia prevista dall'art. 39 Cost. (in termini, Cass., Sez. Un., n. 11325/2005).

Conseguentemente, le clausole di contenuto retributivo non hanno efficacia vincolante diretta per il periodo successivo alla scadenza contrattuale (tra molte: Cass. n. 31505/2023), anche laddove essa sia determinata da un legittimo recesso unilaterale da un contratto aziendale privo di termine (cfr. Cass. n. 28456/2018).

Va quindi ribadito il costante principio secondo cui: «Nell'ipotesi di successione tra contratti collettivi, le modificazioni "*in peius*" 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) che riguarda il rapporto fra contratto collettivo ed individuale» (*ex plurimis*, Cass. n. 21234/2007; Cass. n. 13960/2014; Cass. n. 9136/2024).

Nella specie, chi ricorre sostiene che il principio avrebbe trovato deroga nei contratti individuali, i quali avrebbero incorporato le condizioni contrattuali di miglior favore.

Ma tale interpretazione è stata esplicitamente disattesa dai giudici del doppio grado di merito, con un accertamento fattuale della volontà negoziale non adeguatamente confutato con censure che neanche indicano i canoni interpretativi asseritamente violati (cfr., tra molte, Cass. n. 32926/2025, alla quale integralmente si rinvia, anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.).

3. Pertanto, il ricorso deve essere respinto, con spese che seguono la soccombenza liquidate come da dispositivo.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. n. 115 del 2002, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge n. 228 del 2012, occorre altresì dare atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte dei ricorrenti, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello, ove dovuto, per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13 (cfr. Cass. Sez. U. n. 4315/2020).

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna i soccombenti al pagamento delle spese liquidate in euro 5.000,00, oltre euro 200 per esborsi, accessori secondo legge e rimborso spese forfettario nella misura del 15%.



Ai sensi dell'art. 13, co. 1-quater, d.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte dei ricorrenti, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello per il ricorso a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13, se dovuto.

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale del 3 giugno 2026.

La Presidente

Dott.ssa Carla Ponterio

