

N. 789/2017 R.G.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI CATANZARO
Sezione I Civile
Controversie di lavoro e previdenza

Il Tribunale di Catanzaro, in composizione monocratica, in persona della dott.ssa Laura Orlando, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato, con motivazione contestuale, la seguente

S E N T E N Z A

nella causa iscritta al n. 789/2017 R.G. discussa all'udienza del 07.06.2018, promossa da:

[REDACTED]

rappresentato e difeso dall'Avv. [REDACTED]

Ricorrente

C O N T R O

[REDACTED] in liquidazione in persona
dei liquidatori legali rappresentanti *pro tempore*,

Resistente

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato il 29.03.2017, parte ricorrente come in epigrafe indicata – premesso: - di essere stato assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato il 01.08.2005, con la qualifica di operaio III liv. CCNL Gas-Acqua e mansioni di coordinatore manutentore impianti; - che nel contratto era espressamente previsto tra le componenti della retribuzione lorda mensile un “superminimo assorbibile” per un importo di € 199,81; - che ciò nonostante tale emolumento non veniva riassorbito in occasione dell’elargizione degli aumenti retributivi determinati sulla base degli accordi di rinnovo del CCNL applicato; - che a decorrere dal mese di marzo 2014 la società



convenuta aveva iniziato a conferirgli un superminimo pari ad € 289,28 (e sino al mese di dicembre dello stesso anno); - che dal gennaio 2015 il superminimo era diminuito ulteriormente, sino a giungere ad un importo di € 206,28; - che nell'anno 2014 la società aveva omesso di corrispondergli l'*una tantum* (variabile a seconda del livello di inquadramento) – domandava che venisse accertata e dichiarata la natura non riassorbibile del superminimo conferito all'assunzione e per l'effetto il proprio diritto alla corresponsione dello stesso; chiedeva quindi la condanna della società al pagamento di € 4.769,00 a titolo di differenze retributive, oltre interessi e rivalutazione, o in subordine alla diversa cifra accertata in corso di causa, oltre a quelle maturande dal 01.03.2017; domandava, infine, che venisse accertato e dichiarato il proprio diritto al conseguimento dell'importo *una tantum* con conseguente condanna della società al pagamento di € 300,00. Con vittoria di spese, diritti ed onorari da distrarsi ai sensi dell'art. 93 c.p.c..

Si costituiva in giudizio la ██████████ in liquidazione che, contestate le avverse deduzioni, concludeva per il rigetto del ricorso, in particolare osservando che la volontà negoziale richiamata dal ricorrente poteva essere ricostruita solo in mancanza di una espressa previsione; contestava il mancato pagamento dell'*una tantum* avvenuto con la busta paga relativa al mese di febbraio 2014. Con il favore delle spese e competenze di lite.

All'udienza del 14.09.2017 parte ricorrente rinunciava alla domanda di pagamento dell'*una tantum*.

La causa, istruita con documenti, è discussa all'odierna udienza e decisa come da sentenza a verbale.

*

Il ricorso è fondato e va accolto per le ragioni che seguono.

Il ricorrente è stato assunto dalla società ██████████ con contratto di lavoro a tempo indeterminato del 28.07.2005; nello stesso quale componente della retribuzione mensile lorda era ricompresa la voce "superminimo assorbibile".

Nel contratto si precisava, poi, che il "*superminimo è stabilito a discrezione dell'Azienda e deve intendersi assorbibile qualora la Direzione lo ritenesse opportuno in occasione di passaggi di categoria/livello, di variazioni delle tabelle contrattuali, di aumenti per scatti di anzianità e comunque per ogni altra causa dipendente da disposizioni di legge e/o contrattuali*" (v. all. n. 1 fascicolo ricorrente).

L'importo era ivi stabilito in € 199,28.



Il ricorrente rileva come la società dal 2005 al 2014, pure in presenza di rinnovi contrattuali, abbia continuato ad erogare il superminimo per come statuito nel contratto di assunzione (e con successivi aumenti), procedendo all'assorbimento solo in occasione del rinnovo del gennaio 2014 e dell'aumento ivi stabilito.

In sostanza, egli deduce che l'esclusione dell'assorbimento del superminimo debba essere ricondotta al comportamento serbato dalle parti dal 2005 al 2014 dal quale deve ricavarsi l'effettiva volontà negoziale.

Parte resistente non contesta la ricostruzione operata dal ricorrente, ma ribadisce, da un lato, che il superminimo è un aumento retributivo rispetto ai "minimi contrattuali" rimesso alla esclusiva discrezionalità del datore di lavoro e, dall'altro, che lo stesso viene assorbito dal successivo trattamento economico più favorevole, salvo che vi sia una espressa previsione di segno contrario. Contesta inoltre la rilevanza nel caso in esame della giurisprudenza richiamata nell'atto introduttivo del giudizio.

Ciò detto, la prospettazione di parte ricorrente risulta fondata alla luce dei principi stabiliti dalla giurisprudenza di legittimità in materia.

In termini generali, in riferimento al superminimo, si osserva come tale emolumento, da intendersi quale eccedenza della retribuzione rispetto ai minimi tabellari individualmente pattuita, è normalmente soggetta al principio generale dell'assorbimento nei miglioramenti contemplati dalla disciplina collettiva.

Un limite al riassorbimento può essere previsto dalla contrattazione collettiva, ovvero da quella individuale, nel momento in cui le parti abbiano attribuito all'eccedenza della retribuzione individuale la natura di compenso speciale strettamente collegato a particolari meriti o alla speciale qualità, o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente. In tale ultima circostanza, la mancata riassorbibilità è sorretta da un autonomo titolo, alla cui dimostrazione, alla stregua dei principi generali sull'onere della prova, è tenuto lo stesso lavoratore (cfr. Cass. 17 luglio 2008, n. 19750).

La Corte di Cassazione ha stabilito che *"(...) In tema di c.d. superminimo (consistente nella eccedenza della retribuzione rispetto ai minimi tabellari che sia stata individualmente pattuita tra datore di lavoro e lavoratore) questa Corte ha ripetutamente affermato che, in caso di riconoscimento del diritto del lavoratore a categoria superiore, ove le parti non abbiano convenuto diversamente o la contrattazione collettiva non disponga altrimenti, l'emolumento in questione è di norma soggetto al principio dell'assorbimento nei miglioramenti retributivi previsti per la qualifica superiore (cfr. ex plurimis Cass. n. 8498/99, Cass. n. 2984/98, Cass. n.*



2058/96), *restando a carico del lavoratore l'onere di fornire la prova della sussistenza del titolo che autorizzi il mantenimento del compenso ed escluda l'assorbimento (Cass. n. 2984/98 cit.), con l'ulteriore precisazione che, ai fini della ricostruzione della volontà negoziale in ordine a tale compenso, deve essere valutato il comportamento delle parti anche successivo alla conclusione del patto relativo (Cass. n. 1899/94)*" (v. Cass. Civ., sez. lav., n. 14689/2012).

Dunque, il principio generale in materia è quello dell'assorbimento salva l'ipotesi in cui il lavoratore dimostri la sussistenza di un titolo che escluda l'assorbimento, che può desumersi anche dal comportamento serbato dalle parti successivamente alla conclusione dell'accordo.

Nel caso di specie, analogamente a quanto affermato dalla Corte di Cassazione nella sentenza citata, può concludersi nel senso che la volontà delle parti di sottrarre il superminimo al principio dell'assorbimento è desumibile dalla circostanza pacifica che lo stesso è rimasto inalterato nel tempo (2005-2014), nonostante i vari rinnovi contrattuali (e i relativi incrementi retributivi) intervenuti nel corso del rapporto di lavoro.

Sempre la giurisprudenza di legittimità ha precisato che *"quando un rapporto negoziale a tempo indeterminato si prolunga per un lasso di tempo rilevante, il suo contenuto non è più costituito soltanto dalle pattuizioni originarie, ma anche da quelle successive, nonché, più ampiamente, da tutte le modificazioni avvenute, anche in via orale, anche per fatti concludenti, durante il corso del rapporto stesso. In questa prospettiva può avvenire che un'attribuzione patrimoniale, che nell'equilibrio originario delle posizioni delle parti assolveva a una determinata funzione, assuma con il tempo e con il modificarsi delle circostanze una funzione diversa, in sostanza che muti, in tutto o in parte, la ragione dell'attribuzione"* (v. Cassazione civile, sez. lav., 13/10/2006, n. 22050).

Appare utile ai fini dell'accoglimento del ricorso il richiamo ad un'altra pronuncia della Corte di Cassazione (n. 19750/2008), che condivide nella prima parte la massima della sentenza del 2012 per poi discostarsene. Il richiamo è utile proprio in ragione dei motivi che hanno condotto la Suprema Corte a tale pronuncia.

Nella specie, la S.C., nel rigettare il ricorso, ha rilevato che, correttamente, la sentenza di merito aveva disatteso la domanda del ricorrente, secondo il quale andava esclusa la riassorbibilità del superminimo in quanto condizione di miglior favore e diritto acquisito, poichè sin dall'accordo del 30 maggio 1990, con cui era stato regolato il



passaggio dei lavoratori presso il Cogema, era stata esplicitamente prevista la riassorbibilità dei maggiori trattamenti *ad personam*, clausola poi ribadita dalla società in data 22 giugno 1992 e non contraddetta dall'accordo sindacale del 28 marzo 1995, senza che assumesse rilievo - in assenza di ulteriori riscontri - la condotta del datore di lavoro che, in una prima fase, aveva continuato ad erogare l'emolumento aggiuntivo pur in concomitanza dei miglioramento economici contrattuali e legali.

Ciò detto si legge nella sentenza che “(...) *pur dovendosi ritenere corretto l'assunto del lavoratore, secondo cui la condotta datoriale, caratterizzata dalla continua erogazione del superminimo senza procedere ad alcun assorbimento in concomitanza con i miglioramenti economici contrattuali e legali, poteva essere interpretata come espressione della volontà di ricomprendere le eccedenze nel trattamento economico di fatto erogato, tuttavia, essa, non integrando gli estremi di una presunzione assoluta, costituiva comportamento meramente indiziario valutabile caso per caso anche alla luce degli altri elementi di giudizio. Quindi, nessuna violazione degli impegni assunti con gli accordi richiamati figuravano posti in essere, avendo l'impresa cessionaria mantenuto nei confronti di tutti i lavoratori i livelli retributivi applicati presso l'impresa cedente ed avendo rispettato il superminimo nella misura in godimento. Di conseguenza, per quanto in precedenza evidenziato, aveva legittimamente proceduto all'assorbimento in concomitanza con i successivi miglioramenti economici intervenuti*”.

In quel caso il giudice di merito aveva ritenuto che il mancato assorbimento dovesse essere ricondotto agli accordi tra impresa cessionaria e cedente.

Situazione che è del tutto diversa da quella in oggetto, con la conseguenza che, alla luce degli atti di causa, deve ritenersi che il datore di lavoro abbia inteso escludere il superminimo dal principio dell'assorbimento avendolo mantenuto inalterato nel corso del rapporto di lavoro nonostante gli incrementi retributivi intervenuti in forza dei diversi e successivi rinnovi contrattuali.

Va dunque dichiarata la natura non assorbibile del superminimo e la società SO.RI.CAL. s.p.a. va condannata al pagamento delle differenze retributive maturate pari per gli anni 2014, 2015, 2016 e sino al 28.02.2017 ad € 4.769,00 ed a quelle maturate e maturande dal 01.03.2017, oltre accessori come per legge dal dovuto al soddisfo.

Si precisa che i conteggi di parte non sono stati specificamente contestati dalla resistente e che – quanto alle somme maturande - va precisato che, vertendosi in materia di rapporti di durata, una volta indicato il fondamento del preteso diritto ed il criterio di



quantificazione delle somme pretese, la richiesta di ottenere il pagamento delle somme al medesimo titolo "maturande" (ulteriori rispetto alle differenze fino al momento del ricorso quantificabili ed anzi quantificate) non può essere considerata come una domanda non autonomamente apprezzabile in quanto priva di chiarezza, precisione e specificità (v. Cassazione civile, sez. VI, 07/10/2015, (ud. 09/06/2015, dep.07/10/2015), n. 20010).

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo con distrazione in favore del procuratore antistatario.

Si precisa che le stesse sono determinate tenuto conto 1) delle caratteristiche, dell'urgenza e del pregio dell'attività prestata, 2) dell'importanza, della natura, delle difficoltà e del valore dell'affare, 3) delle condizioni soggettive del cliente, 4) dei risultati conseguiti, 5) del numero e della complessità delle questioni giuridiche e di fatto trattate, nonché delle previsioni delle tabelle allegate al decreto del Ministro della Giustizia n. 55/2014 e successive modificazioni; nonché della controvertibilità delle questioni trattate.

P.Q.M.

IL TRIBUNALE DI CATANZARO

in composizione monocratica, in persona della dott.ssa Laura Orlando, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando sul ricorso proposto da R. [REDACTED] nei confronti di [REDACTED] in liquidazione in persona dei liquidatori legali rappresentanti *pro tempore*, così provvede: accoglie il ricorso e dichiara dichiarala natura non assorbibile del superminimo; condanna per l'effetto la società [REDACTED] al pagamento delle differenze retributive maturate pari per gli anni 2014, 2015, 2016 e sino al 28.02.2017 ad € 4.769,00 ed a quelle maturate e maturande dal 01.03.2017, oltre accessori come per legge dal dovuto al soddisfo; condanna la società resistente al pagamento delle spese di lite che si liquidano in € 1.500,00, oltre rimborso forfettario spese generali, IVA e CPA come per legge con distrazione in favore del procuratore antistatario.

Catanzaro, 07.06.2018

IL GIUDICE DEL LAVORO

Dott.ssa Laura Orlando

