

1227

2 copie Es. 1404
2 copie Es. 017



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI NAPOLI
1° Sezione Lavoro e Prov.
Facciate n. ...
Richiedente *Cirillo*
Xerografia GRATIS
(art. 10 L. 11/11/2014)
Napoli *30/1/2014*

Il Tribunale di Napoli, in funzione di giudice del lavoro, in persona della d.ssa *Monica Galante*, ha pronunciato la seguente sentenza all'udienza di discussione del 30.01.2014 nella causa iscritta nel ruolo generale degli affari contenziosi di lavoro al n. 21112/2012 + 21113/2012 riunito

TRA

elettivamente domiciliati in Napoli alla Via G. B. Marino 13/a presso lo studio degli avv.ti Ernesto Maria Cirillo e Francesco Cirillo che li rappresentano e difendono, giusta procura a margine dei ricorsi;

Ricorrenti

CONTRO

spa, in liquidazione, in persona del liquidatore rappresentata e difesa dall'aw. presso il cui studio sito in Napoli alla piazza Nicola Amore n. 6 elettivamente domicilia, giusta procura alle liti in calce alla memoria difensiva;

Convenuta

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE
ex artt. 132 e 429 c.p.c. lette in udienza

OGGETTO: superminimo individuale.

Con ricorsi ritualmente depositati in data 2.7.2012, riuniti in corso di causa stante la connessione oggettiva e parzialmente soggettiva, i ricorrenti hanno chiesto l'accertamento della illegittimità della decurtazione del superminimo individuale (pari alla somma lorda di € per il e di € per il) operato dalla convenuta, datrice di lavoro, a far tempo dal gennaio 2012 in quanto atto unilaterale e non frutto di accordo tra le parti e, per l'effetto, la condanna della convenuta al pagamento in loro favore delle somme indicate nei rispettivi ricorsi (relative alla riduzione o mancata erogazione del superminimo relativamente ai mesi da gennaio al deposito della domanda), oltre interessi e rivalutazione.

La società convenuta si è costituita, deducendo l'infondatezza della domanda della quale chiedeva il rigetto. Deducenza che i superminimi sono soggetti ad assorbimento in virtù dei miglioramenti contemplati dalla disciplina collettiva e che proprio tale circostanza si era verificata nel caso di specie, atteso che in virtù della contrattazione collettiva era stato operato un incremento della retribuzione stipendiale tale da superare di gran lunga l'importo mensile del superminimo.

Rilevava, altresì, che non ricorreva nella fattispecie concreta l'ipotesi derogatoria delineata in sede giurisprudenziale di superminimo costituente compenso speciale.

Riunite le cause stante la connessione, udita la discussione, previo deposito di note, la causa viene oggi decisa con lettura della presente sentenza.

dey

E' incontestata tra le parti la riduzione del cd. superminimo da parte della convenuta a far tempo dal gennaio 2012.

In particolare, la retribuzione fissata nel contratto di assunzione del 2000 per il [redacted] e nel corso del rapporto, dal 2006, per il [redacted] prevedeva un minimo contrattuale, un elemento distinto della retribuzione ed un superminimo individuale.

Ulteriori incrementi di tale retribuzione sono stati poi riconosciuti nel corso del rapporto, anche a seguito della revoca ai ricorrenti della concessione in uso dell'auto aziendale.

La società, costituita nel 1999 per la stabilizzazione di lavoratori socialmente utili e partecipata integralmente dalla Provincia di Napoli, ha negli ultimi anni registrato un disavanzo economico strutturale, che alla data del 31.10.2011 ha determinato l'iscrizione a bilancio di un patrimonio negativo netto di oltre 2 milioni di euro, alla cui produzione, secondo quanto risulta dalla relazione al bilancio del 2010 degli amministratori della società, è concorso anche l'elevato costo del lavoro, sensibilmente superiore a quello del c.c.n.l. di riferimento; il che ha determinato la ricapitalizzazione della società, avendo gli esercizi economici degli anni pregressi originato la riduzione del capitale sociale al di sotto dei limiti previsti dall'art. 2327 c.c..

La detta ricapitalizzazione è stata approvata dalla Giunta della Provincia di Napoli in data 21.11.2011, condizionatamente all'approvazione di un piano industriale che prevedesse la riconduzione del costo del lavoro a livelli pari a quelli del c.c.n.l. di settore.

Di fatto, il piano industriale approvato per la società dalla Giunta della Provincia di Napoli in data 23.12.2011 ha previsto una serie di interventi, tra i quali, sul piano dei costi, quello della riduzione del costo del lavoro, attraverso una rimodulazione di taluni trattamenti e l'eliminazione progressiva dei trattamenti di superminimo.

In tali premesse, con nota del 27.1.2012 la società ha comunicato ai ricorrenti che, in previsione della necessità di scongiurare drammatici effetti negativi derivanti dalla liquidazione definitiva della società e dal suo fallimento, si era reso necessario provvedere alla decurtazione dei superminimi *ad personam*.

Attualmente, il ricorrente [redacted] percepisce € [redacted] mensili a titolo di superminimo individuale, in luogo di € [redacted] percepiti sino al dicembre 2011, mentre il ricorrente [redacted] non percepisce più nulla a titolo di superminimo.

Tanto premesso, va rilevato che il cosiddetto superminimo, ossia l'eccedenza della retribuzione rispetto ai minimi tabellari, che sia stato individualmente pattuito, è normalmente soggetto al principio generale dell'assorbimento nei miglioramenti contemplati dalla disciplina collettiva, tranne che sia diversamente disposto o che 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 e sia, quindi, sorretto da un autonomo titolo, alla cui dimostrazione, alla stregua dei principi generali sull'onere della prova, è tenuto lo stesso lavoratore (Cass. 19750/2008; 14689/2012).

Al riguardo è opportuno evidenziare che i meriti speciali del dipendente ritenuti dalla giurisprudenza necessari per la non assorbibilità degli emolumenti erogati a titolo di superminimo non possono consistere in un generico riconoscimento di positive capacità lavorative del dipendente, ma piuttosto in qualche caratterizzazione individuale della prestazione che la distingua dalla media. In tal caso, il superminimo non è un generico miglioramento della posizione retributiva del lavoratore, ma ha un titolo specifico e, quindi, diventa un elemento intangibile della retribuzione.

Nel caso di specie, parte ricorrente non ha dedotto che il riassorbimento del superminimo sia escluso da un'espressa previsione della disciplina collettiva o dalla natura dell'emolumento, in quanto compenso speciale, essendosi limitata a configurarlo come mero corrispettivo per l'attività lavorativa.

Infatti, non risultano contestate le affermazioni della convenuta relative all'attribuzione generalizzata di superminimi slegati dalla "singola" prestazione lavorativa e, dunque, da particolari meriti del singolo dipendente (in alcuni casi, infatti, il superminimo è stato concesso per compensare la revoca dell'uso promiscuo dell'auto aziendale).

Purtuttavia, parte ricorrente ha affermato che il superminimo, rientrando nella disponibilità delle parti ed essendo frutto di un accordo di queste ultime sull'individuazione di un corrispettivo per l'attività lavorativa, non avrebbe potuto essere modificato senza un accordo delle parti stesse, essendo vietata la riduzione unilaterale da parte del datore.

Parte ricorrente ha, infatti, eccepito che l'assorbimento del superminimo è stato escluso dalla volontà delle parti e, in particolare, dal comportamento concludente del datore che, in occasione dei precedenti rinnovi contrattuali, ha sempre adottato il cumulo.

Pertanto, parte ricorrente ha indicato uno dei motivi per i quali l'assorbimento è escluso: la volontà delle parti, che si aggiunge alle ulteriori ipotesi (della contrattazione collettiva o della natura del compenso speciale, non presenti nel caso in esame) che impediscono l'assorbimento.

Ebbene, conformemente alla tesi difensiva attorea, deve ritenersi che l'assorbimento del superminimo individuale è stato sempre escluso per volontà delle parti, come desumibile dal comportamento spontaneo, univoco e prolungato (11 anni) del datore che, in occasione di diversi rinnovi contrattuali (e dei relativi incrementi retributivi) intervenuti nel corso del rapporto di lavoro, ha consentito il cumulo degli aumenti retributivi stabiliti, a qualunque titolo, dal contratto collettivo, con il superminimo goduto dal lavoratore, che anzi non solo non è stato assorbito o ridotto, ma addirittura incrementato negli anni.

La scelta delle parti di non qualificare come assorbibile il superminimo può risultare, invero, non solo da un'espressa clausola del contratto individuale, ma anche da un comportamento concludente del datore di lavoro che, nonostante la mancanza di un'espressa previsione, abbia - in occasione dei precedenti rinnovi contrattuali collettivi - sempre adottato la regola del cumulo e non dell'assorbimento. Ai fini della ricostruzione della volontà negoziale in ordine a tale compenso, infatti, deve essere valutato il comportamento delle parti anche successivo alla conclusione del patto relativo (Cass. n. 1899/94).

Nel caso in esame, quindi, non è configurabile una mera inerzia dell'azienda (come sostenuto da quest'ultima), ma un comportamento positivo volto a configurare il cumulo del superminimo individuale con tutti i diversi aumenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva.

Ne consegue che è possibile ridurre o eliminare l'importo del superminimo individuale (non riguardando l'applicazione di disposizioni inderogabili della legge o dei contratti collettivi) solo con un successivo accordo: il superminimo individuale non può essere, pertanto, ridotto dalla contrattazione collettiva, di qualunque livello, né tantomeno dal datore di lavoro con atto unilaterale.

La necessità di un accordo ai fini della eliminazione in tutto o in parte del superminimo è resa ancor più evidente nel caso in esame, in cui il datore non ha proceduto all'assorbimento del superminimo in occasione di un rinnovo del contratto collettivo e del corrispondente aumento retributivo, ma ha proceduto al cd. "assorbimento", tenendo conto di aumenti retributivi già concessi da precedenti rinnovi contrattuali. In tal caso, il datore ha assunto un comportamento mutevole e contraddittorio: a fronte dello stesso rinnovo contrattuale ha, dapprima, consentito il cumulo e, poi (dal 2012), ha unilateralmente disposto l'assorbimento.

Situazione analoga alla presente è stata, altresì, valutata dalla suprema Corte di Cassazione che, con sentenza 14689/2012, ha respinto il ricorso aziendale nei confronti della decisione di merito che aveva desunto la volontà delle parti di considerare il superminimo non assorbibile dal fatto che esso era rimasto inalterato nel tempo, nonostante gli incrementi retributivi intervenuti nel corso del rapporto di lavoro in occasione dei rinnovi contrattuali.

Parimenti, come ritenuto dalla suprema Corte, "La reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti integra, di per sé, gli estremi dell'uso aziendale, il quale, in ragione della sua appartenenza al novero delle



cosiddette fonti sociali - tra le quali vanno considerati sia i contratti collettivi, sia il regolamento d'azienda e che sono definite tali perché, pur non costituendo espressione di funzione pubblica, neppure realizzano meri interessi individuali, in quanto dirette a conseguire un'uniforme disciplina dei rapporti con riferimento alla collettività impersonale dei lavoratori di un'azienda - agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale* (Cass. SU 26107/2007).

Essendo stata prevista dalle parti una deroga al principio generale dell'assorbimento nei miglioramenti contemplati dalla disciplina collettiva, quindi, il comportamento del datore non è lecito, con conseguente accoglimento della domanda.

Va, pertanto, dichiarato il diritto del ricorrente al pagamento della somma di € (pari a € mensili da gennaio 2012 a luglio 2012) e il diritto del ricorrente al pagamento della somma di € (pari a € mensili da gennaio 2012 a luglio 2012), oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali (sulle somme via via rivalutate) da calcolarsi a decorrere dalla maturazione dei singoli crediti al saldo, con conseguente condanna della parte convenuta al pagamento delle dette somme e accessori.

Tenuto conto della complessità delle questioni giuridiche e dei contrasti di decisione in sezione, si ritiene sussistano le eccezionali ragioni per compensare le spese di lite nella misura della metà, con condanna della convenuta al pagamento del residuo nella misura liquidata in dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, così provvede:

- dichiara il diritto del ricorrente al pagamento della somma di € e il diritto del ricorrente al pagamento della somma di € : oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali (sulle somme via via rivalutate) da calcolarsi a decorrere dalla maturazione dei singoli crediti al saldo;
- condanna la parte convenuta al pagamento, in favore dei ricorrenti, delle somme e degli accessori indicati nel capo precedente;
- compensa le spese di lite nella misura di 1/2 e condanna la parte convenuta al pagamento del residuo che liquida in complessivi € oltre IVA e CPA come per legge, con attribuzione ai procuratori di parte ricorrente.

Napoli, 30.1.2014

Il Giudice del lavoro
d.ssa Monica Galante

Tribunale di Napoli
Sezione Lavoro e Previdenza

Il sottoscritto cancelliere attesta che la presente sentenza è stata
pronunciata e resa pubblica all'udienza del 30-1-14
Napoli, 31-1-14 Il Cancelliere

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Dr.ssa Rosa FRIGELLO