



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE di MANTOVA
SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.ssa Simona Gerola, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di I Grado iscritta al n. r.g. 359/19 promossa da:

██████████ assistito e rappresentato dall'avv. Arturo Strullato

PARTE RICORRENTE

Contro

██████████ SPA difesa e rappresentata dall'avv. ██████████

PARTE RESISTENTE

CONCLUSIONI

PER LA PARTE RICORRENTE

Nel merito, in via principale:

Accertare e dichiarare per i motivi e le causali esposte in narrativa il diritto del Sig. ██████████ al riconoscimento del diverso e superiore livello di inquadramento A Super del CCNL per i dipendenti delle aziende produttrici di laterizi e manufatti cementizi a decorrere dal mese di gennaio 2007 o dal diverso periodo accertato in giudizio e, per l'effetto, condannare la società ██████████ S.p.a., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del ricorrente della somma di € 124.948,06 lordi, comprensiva di interessi, rivalutazione e differenze sul T.F.R., corrispondente alle differenze retributive con il livello A Super così come determinate in ricorso, o della diversa maggiore o minore somma accertata in corso di causa, oltre interessi e rivalutazione successivi sino al saldo.

In via subordinata:

-nella non creduta ipotesi di mancato accoglimento della domanda principale, accertare e dichiarare per i motivi e le causali esposte in narrativa il diritto del Sig. ██████████ al riconoscimento del diverso e superiore livello di inquadramento A del CCNL per i dipendenti delle aziende produttrici di laterizi e manufatti cementizi a decorrere dal mese di gennaio 2007 o dal diverso periodo accertato in giudizio e, per l'effetto, condannare la società ██████████ S.p.a., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del ricorrente della somma corrispondente alle differenze retributive con il livello A, rispetto all'attuale livello di inquadramento, oltre interessi e rivalutazione successivi sino al saldo.

In ogni caso:

Condannare la resistente al rimborso dei compensi professionali, oltre rimb. forf. 15%, oltre CPA ed IVA e di tutte le spese del procedimento.

PER LA PARTE CONVENUTA

In via preliminare: reietta ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, in via principale e nel merito:

respingersi e rigettarsi in toto le domande svolte, anche in via subordinata, dal ricorrente ██████████ nei confronti della società ██████████ s.p.a., in quanto prescritte e/o, comunque, in quanto completamente infondate in fatto e in diritto, per tutti i motivi sopra esposti.

In ogni caso: con vittoria di spese (incluso rimborso spese generali) e compensi di causa.

Esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

Con ricorso depositato in data 11.7.2019 ██████████ conveniva avanti al Tribunale di Mantova la ██████████ spa per sentire accogliere le conclusioni indicate in epigrafe.

(OMISSIS)



(OMISSIS)

rivendicazioni economiche da lui avanzate, perché in questo caso il lavoratore mantiene il diritto alla reintegrazione, e, all'evidenza, non ha alcun significato la circostanza che la stessa tutela sia divenuta piuttosto residuale negli altri casi di licenziamento illegittimo, perché la tutela minore nel caso di accertata insussistenza della giusta causa o del giustificato motivo pretestuosamente adottati dal datore di lavoro a giustificazione del licenziamento intimato al dipendente (e la cui prova, è bene sottolinearlo, continua a competere al datore di lavoro), in realtà determinato unicamente dalla volontà di liberarsi del lavoratore "scomodo", cede il passo a quella prevista per il licenziamento ritorsivo o discriminatorio.

Deve quindi ritenersi che il rapporto di lavoro del ricorrente, sotto questo profilo, sia assistito da stabilità, con la conseguenza che il termine prescrizione decorre in pendenza dello stesso e non dalla sua cessazione. Posto che il primo atto interruttivo della prescrizione risale al 21.2.2019 (cfr. doc. 22 di parte ricorrente) deve ritenersi prescritto il diritto alla qualifica superiore per il periodo antecedente al 21.2.2009 ed estinto il diritto alle differenze retributive per il periodo antecedente al 21.2.2014.

Tenuto conto delle argomentazioni di cui sopra si è ritenuto necessario disporre una CTU contabile per la quantificazione delle differenze retributive maturate dal ricorrente nel periodo 21.2.2014-11.7.2019, per effetto dell'inquadramento alla superiore categoria A del CCNL per i dipendenti delle Aziende produttrici di Laterizi e Manufatti Cementizi e si è demandato al consulente di rispondere al quesito considerando due ipotesi alternative, ossia applicando il principio dell'assorbimento del superminimo o qualificando il superminimo quale elemento intangibile della retribuzione.

Ora, quindi, non resta che sciogliere il nodo "accantonato" in corso di causa e stabilire se le somme percepite negli anni dal ricorrente a titolo di superminimo debbano o meno essere detratte dall'importo quantificato dal CTU a titolo di differenze retributive.

Trattasi della questione forse più spinosa della presente vertenza in quanto occorre raffrontare elementi apparentemente inconciliabili quali, da una parte, i dati testuali "forti" come le comunicazioni con le quali è stato assegnato il primo superminimo e i successivi aumenti dello stesso, nonché l'indicazione in busta paga della dizione superminimo assorbibile che precede la somma e, dall'altra, il comportamento tenuto dal datore di lavoro successivamente al riconoscimento al dipendente di somme via via crescenti a titolo di superminimo.

E' noto che il superminimo rappresenta una voce della retribuzione che individua un compenso che si va ad aggiungere ai minimi tabellari individuati dal contratto collettivo; tale voce aggiuntiva è espressione dell'autonomia negoziale, privata e collettiva.

La previsione di un superminimo individuale, come detto, pone la necessità di stabilire se tale trattamento di miglior favore debba considerarsi assorbito dai successivi aumenti retributivi derivanti dal rinnovo del contratto collettivo e/o dalla variazione del livello di inquadramento, oppure debba essere conservato e cumulato con il minimo tabellare più favorevole.

Il superminimo individuale si ritiene generalmente assorbibile dai miglioramenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva.

Nel nostro ordinamento vige, infatti, il principio della assorbibilità del superminimo (ex multis, Cass. n. 24643/2015; Cass. n. 7685/2013; Cass. n. 14689/2012).

Quindi, generalmente, gli aumenti retributivi che vengono stabiliti, a qualunque titolo, dal contratto collettivo, non si sommano al superminimo individuale goduto dal lavoratore ma lo "assorbono", cioè lo riducono in tutto o in parte (la medesima regola si applica anche nell'ipotesi di aumento della retribuzione base derivante dal riconoscimento di un livello superiore di inquadramento - v., da ultimo, Cass. n. 26017/2018).

La giurisprudenza ha avuto modo, però, di precisare che la regola generale dell'assorbimento non trova applicazione in alcuni casi, ad esempio, qualora la stessa contrattazione collettiva stabilisca che l'aumento retributivo non assorba i superminimi individuali goduti dai lavoratori, oppure nel caso in cui le parti del rapporto di lavoro abbiano attribuito al superminimo la natura di compenso speciale strettamente collegato a particolari meriti o alla speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente (in tal caso, il superminimo non è un generico miglioramento della posizione retributiva del lavoratore, ma ha un titolo (ragione) specifico, e quindi diventa un elemento intangibile della retribuzione).

La regola dell'assorbimento non vige neppure quando le parti del rapporto di lavoro abbiano stabilito che il superminimo non sia assorbibile e questo può risultare dalla clausola del contratto individuale che preveda la natura non "assorbibile" del superminimo (Cass. n. 8711/1993), oppure 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 (Cass. n. 14689/2012).



Secondo la pronuncia da ultimo citata, in tema di assorbibilità del superminimo, "al fine della ricostruzione della volontà negoziale in ordine a tale compenso, deve essere valutato il comportamento delle parti anche successivo alla conclusione del patto relativo".

In particolare la Suprema Corte ha riconosciuto che la volontà delle parti di sottrarre il superminimo al principio dell'assorbimento può essere desunta dalla circostanza che lo stesso sia sempre rimasto inalterato nel tempo, nonostante i vari rinnovi contrattuali e i relativi incrementi retributivi (v. anche sentenze conformi della Corte d'Appello di Brescia n. 262/2012, n. 433/2016 e n. 161/2018).

Il principio appare attagliarsi alla fattispecie in esame in quanto è pacifico che i superminimi sono rimasti immutati nel tempo e la ████████ spa non ha assorbito gli stessi nel corso degli aumenti contrattuali, né in occasione della progressione professionale del dipendente, comportamento che, anche alla luce dei canoni di correttezza e buona fede, pare debba ritenersi come consapevole volontà di modificare la iniziale clausola di non assorbibilità.

In altri termini, il mancato esercizio del potere di procedere all'assorbimento, si configura come una condotta incompatibile con la volontà di voler mantenere l'aumento retributivo in questione come superminimo non assorbibile.

E' dato certo, infatti, che il superminimo riconosciuto per la prima volta al ricorrente nel febbraio del 2003 (cfr doc. 3 di parte ricorrente) non è mai stato assorbito dalla società convenuta per molti anni (quasi 17 anni) e nonostante gli aumenti di retribuzione tabellare (cd scatti di anzianità) previsti dal CCNL; anzi, deve osservarsi che nel 2006 e nel 2007 è stato addirittura aumentato (cfr. doc. 4 e 5 di parte ricorrente).

Questo dato di fatto, pur non essendo dirimente, è però molto significativo; certo essendo che se la società per un lasso temporale così lungo non soltanto non ha toccato il superminimo in occasione dei vari aumenti retributivi previsti dal CCNL, ma, addirittura, lo ha aumentato, lo ha fatto perché evidentemente ha ritenuto che il superminimo in questione fosse una voce fissa della retribuzione, non destinata a ridursi nel tempo.

Ed ancora, ha pure un certo peso, quasi determinante, il mancato assorbimento del superminimo in occasione della progressione professionale del dipendente, con cambio di livello e quindi anche di retribuzione: è chiaro che se il datore di lavoro, pur in presenza dell'aumento della retribuzione dovuto al superiore inquadramento del lavoratore, non assorbe in detto aumento il superminimo a lui riconosciuto, manifesta con tale comportamento la volontà di voler conservare intatto l'aumento retributivo individuale, quale aggiunta alla retribuzione tabellare, di qualunque importo essa sia e anche se questa aumenti per effetto del passaggio di livello.

Vi è da aggiungere che ████████ spa ha "promosso" il dipendente al livello C in data 24.1.2006 e, contestualmente, invece di toccare il superminimo come sarebbe stato lecito aspettarsi, lo ha aumentato in modo tale da fare raggiungere al ████████ una retribuzione mensile lorda di euro 1.800,00; detta condotta appare anch'essa sintomatica della volontà datoriale di conservare al dipendente il compendo integrativo.

In definitiva, nonostante la originaria e successive pattuizioni, il comportamento concludente delle parti nel senso del non assorbimento (disposto dalla società e accettato tacitamente dal lavoratore) successivo alla conclusione dei patti relativi, comporta la novazione del precedente accordo e per essere ulteriormente modificato necessita del consenso di entrambe le parti, che difetta nel caso di specie.

Posto che il dott. ████████ nell'ipotesi di "superminimo intangibile" ha calcolato le differenze retributive maturate dal ████████ per effetto del superiore inquadramento in complessivi € 27.888,47, Copernit deve essere condannata al pagamento in favore del dipendente della predetta somma, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria.

La disposta CTU contabile si appalesa, infatti, immune infatti da vizi logico giuridici e condivisibile nelle sue conclusioni, così da potere essere posta a fondamento della presente decisione (avendo l'ausiliario compiutamente risposto alle osservazioni formulate dal CT di parte resistente).

Di contro, non può essere riconosciuto al ricorrente il TFR calcolato dal CTU esorbitando dal mandato conferitogli, poiché il rapporto di lavoro di ████████ con ████████ è tuttora in essere.

Le spese di CTU, liquidate con separato decreto, devono essere definitivamente poste a carico della società convenuta.

L'esito della lite, il contrasto giurisprudenziale esistente in materia di prescrizione, nonché i non sempre lineari arresti giurisprudenziali in materia di assorbibilità del superminimo suggeriscono di compensare per 1/2 le spese di lite sostenute dal ricorrente, secondo la liquidazione operata in dispositivo.

P.Q.M

definitivamente pronunciando, ogni altra eccezione, deduzione o istanza disattesa o assorbita, così dispone:



- accoglie il ricorso per quanto di ragione e , per l'effetto, condanna [redacted] spa , in persona del legale rappresentante pro tempore , al pagamento in favore di [redacted] della somma di euro 27.888,47, a titolo di differenze retributive, oltre interessi e rivalutazione monetaria ;
 - pone definitivamente a carico della società convenuta le spese di CTU;
 - dichiara compensate per ½ le spese di lite sostenute dal ricorrente che liquida in complessivi euro [redacted] e pone il residuo ½ ([redacted] oltre rimb. forf., IVA e CPA di legge) a carico di [redacted] spa
- Così deciso in Mantova, il 20 ottobre 2020

Il giudice
dott. Simona Gerola

