

Civile Sent. Sez. L Num. 23712 Anno 2026
Presidente: DORONZO ADRIANA
Relatore: CASO FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI
Data pubblicazione: 21/07/2026

Oggetto

Uso aziendale
superminimo
assorbibilità

R.G.N. 13330/2025

Cron.

Rep.

Ud. 06/05/2026

PU

CASO

SENTENZA

sul ricorso 13330-2025 proposto da:

████████████████████, in persona del legale
rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dagli
avvocati ██████████, ██████████;

- ricorrente -

contro

██
██, tutti
rappresentati e difesi dall'avvocato ██████████;

- controricorrenti -

avverso la sentenza n. 807/2024 della CORTE D'APPELLO di
MILANO, depositata il 04/12/2024 R.G.N.596/2024;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del
06/05/2026 dal Consigliere Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI
CASO;

202

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. TIZIANA ASSUNTA ORRU' che ha concluso per il rigetto del ricorso;

uditi gli avvocati [REDACTED];

uditi gli avvocati [REDACTED] per delega verbale avvocato [REDACTED].

FATTI DI CAUSA

1. Con sentenza n. 4144/2023 il Tribunale di Milano aveva dichiarato l'illegittimità degli assorbimenti e/o riduzioni della voce in busta paga denominata "AP/Sovraminimo individuale", operati dalla [REDACTED] in danno dei cinque lavoratori, attuali controricorrenti, nonché di [REDACTED], dal febbraio 2018 in poi, e, per l'effetto, aveva condannato la società resistente a ricostituire la predetta voce "AP/Sovraminimo individuale" nella misura in godimento a gennaio 2018, nonché al pagamento di tutte le somme indebitamente assorbite/trattenute dal febbraio 2018 in poi, oltre accessori di legge e spese di lite, come liquidate.

2. Con la sentenza in epigrafe indicata la Corte d'appello di Milano, provvedendo sull'appello principale di [REDACTED] s.p.a., nonché sull'appello incidentale di [REDACTED], contro la sentenza di primo grado, in parziale riforma di detta sentenza, dichiarava la cessazione della materia del contendere fra [REDACTED] s.p.a. ed il [REDACTED], e confermava nel resto la sentenza impugnata.

3. Per quanto qui interessa, la Corte territoriale riferiva: a) ciò che aveva considerato e deciso il primo giudice; b) i tre motivi d'appello formulati da [REDACTED] s.p.a.; c) le ragioni

dell'appellante incidentale [REDACTED] e degli altri appellati.

4. Tanto premesso, la Corte, richiamando una serie di proprie recenti decisioni sulla stessa questione e segnatamente una di esse, che aveva affrontato le medesime problematiche ora devolute alla stessa, trattandosi di fattispecie in fatto e in diritto giudicata del tutto sovrapponibile a quella in esame, e all'esito di ulteriori considerazioni, riteneva che l'appello nei confronti del [REDACTED], dell'[REDACTED], del [REDACTED], della [REDACTED] e della [REDACTED] meritasse integrale reiezione; mentre, circa la posizione di [REDACTED], rilevava che l'appellante principale aveva concordato per la dichiarazione della cessazione della materia del contendere con spese compensate.

5. Avverso tale decisione [REDACTED] s.p.a. ha proposto ricorso per cassazione, affidato a tre motivi.

6. Resistono i cinque lavoratori sopra indicati con unico controricorso.

7. Il Presidente aggiunto di questa Corte Suprema, con decreto depositato il 25.7.2025, rilevato, tra l'altro, quanto rappresentato dal Presidente titolare di questa Sezione Lavoro circa la giurisprudenza formatasi nella stessa Sezione in ordine alle questioni poste dal ricorso per cassazione, rigettava l'istanza di assegnazione del medesimo ricorso alle Sezioni Unite della Corte, avanzata dai difensori di [REDACTED] s.p.a., e disponeva trasmettersi il fascicolo alla Sezione Lavoro.

8. Il P.G. in propria memoria scritta concludeva per il rigetto del ricorso, e la ricorrente depositava memoria, in vista dell'adunanza camerale del 9.1.2026.

9. A seguito di ordinanza interlocutoria depositata il 26.2.2026, è stata fissata pubblica udienza.

10. Le parti private hanno depositato memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo la ricorrente denuncia "Violazione e falsa applicazione dei principi giurisprudenziali in tema di assorbimento dei superminimi, nonché degli artt. 1362, comma 2, 2078 e 2697 c.c. (art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c.), con riferimento alla legittimità dell'assorbimento dei superminimi operato dalla Società ed all'insussistenza di un uso aziendale e di un comportamento concludente nel senso di non assorbire i predetti emolumenti".

2. Con il secondo motivo denuncia "Violazione e falsa applicazione degli artt. 1373 e 2078 c.c., nonché dei principi giurisprudenziali in tema di disdettabilità dell'uso aziendale (art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c.), con riferimento alla legittimità del recesso intimato da [REDACTED] S.p.A., a fronte del quale la Società ha provveduto ad operare l'assorbimento per cui è causa".

3. Con il terzo motivo denuncia "Violazione e falsa applicazione del CCNL Telecomunicazioni del 23.11.2017, che ha introdotto e disciplinato l'istituto dell'ERS, dell'art. 2120 c.c. e dell'art. 2697 c.c. (art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c.), con riferimento alla legittimità dell'assorbimento operato a fronte dell'introduzione dell'ERS".

4. Detti motivi (riassunti come sopra dalla stessa ricorrente), esaminabili congiuntamente per connessione, sono infondati.

5. La questione sollevata dalla società è sorretta da plurime argomentazioni espresse negli scritti difensivi, oltre che in sede di discussione orale, concerne i rapporti tra superminimo, uso aziendale e recesso in controversie che hanno dato luogo ad un diffuso contenzioso, anche innanzi a questa Corte.

Il tema è stato affrontato, con riferimento alla medesima società, in più pronunce (Cass. n. 12473, n. 12477, n. 13192, n. 16166, n. 16171, n. 16178 del 2025), che hanno dato luogo a un orientamento al quale il Collegio intende dare continuità alla luce delle considerazioni che seguono.

6. Ai fini di un ordinato iter motivazionale è opportuno muovere dall'evoluzione della giurisprudenza in materia.

6.1. In tema di usi negoziali e sul processo della loro formazione in ambito lavoristico, con due sentenze delle Sezioni unite di questa Corte, nella metà degli anni '90 del secolo scorso (Cass., Sez. Un., n. 3134/1994; Cass., Sez. Un., n. 3101/1995), sono stati affermati i seguenti principi:

- a) l'uso negoziale si forma a seguito di una prassi, comportante per i lavoratori un trattamento più favorevole rispetto a quello previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva, prassi generalizzata nei confronti dei dipendenti anche di una sola azienda; in questo caso si parla di uso aziendale;
- b) per la formazione dell'uso i singoli atti, in cui la prassi si sostanzia, devono essere compiuti spontaneamente e non in esecuzione di un obbligo, sicché è la mera reiterazione di comportamenti ad integrare la fattispecie costitutiva degli usi negoziali o di fatto;
- c) gli usi negoziali s'inseriscono nei singoli contratti individuali e non nei contratti collettivi nazionali o aziendali, per cui soltanto

la concorde volontà delle parti del rapporto può escludere l'inserzione dell'uso nel contratto e le condizioni di miglior favore dall'uso derivanti non possono essere derogate, *in pejus* per i lavoratori, dalla contrattazione collettiva.

6.2. Tale ultima affermazione ha trovato precisazione e sviluppo nella giurisprudenza successiva, a partire dalla compiuta ricognizione effettuata da Cass. n. 1773/2000 (in precedenza v. pure Cass. n. 9690/1996).

Analiticamente confutato l'assunto della riconducibilità degli usi aziendali alle clausole d'uso ex art. 1340 c.c., con il citato arresto viene considerato che l'essenza dell'uso aziendale consiste nel far sorgere l'obbligazione a carico del datore di lavoro non solo nei confronti dei beneficiari del comportamento, ma anche nei confronti degli altri dipendenti i quali, in tempi diversi e successivi, conseguiranno la medesima qualifica o si troveranno ad affrontare la stessa vicenda del rapporto di lavoro, con la conseguente impossibilità di ricondurre il fenomeno alle normali categorie civilistiche ed alla prospettiva puramente negoziale e individuale.

La natura e gli effetti di questa particolare fonte di regolazione dei rapporti di lavoro rappresentata dagli usi aziendali è stata, quindi, desunta dai principi propri dell'ordinamento del lavoro.

Si è richiamata la giurisprudenza che riconosce come tra "le conseguenze che ne derivano secondo legge" (dalla conclusione di un contratto di lavoro), alla stregua dell'espressione adoperata dall'art. 1374 c.c., vi sia l'assoggettamento del rapporto alle fonti sociali, definite tali perché non sono espressione di funzione pubblica ma neppure realizzano meri interessi individuali.

Tra le fonti sociali vengono collocati non solo i contratti e accordi collettivi nazionali e aziendali ovvero i regolamenti aziendali, ma, altresì, "l'uso aziendale, quale fatto-fonte rientrante tra i casi, numerosi, in cui la legge considera irrilevante la volontà dell'autore di un comportamento, poiché non ammette, comunque, l'autore a provare l'inesistenza nel caso concreto di un intento negoziale (...), e costituente, quindi, fonte di obbligazione e di regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro ai sensi degli art. 1374 e 1173 c.c." (Cass. n. 1773/2000 cit.). Il trattamento di miglior favore della collettività dei dipendenti, al pari del regolamento d'impresa, costituisce anch'esso espressione del potere di iniziativa economica del datore di lavoro, attuato con atti volontari che rappresentano una fonte di obbligazione quando integrano la fattispecie di uso aziendale, che si risolve in un nuovo assetto di regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro.

Secondo la pronuncia citata, dalla natura di fonte sociale, e quindi collettiva, dell'uso aziendale, desunta dai principi generali dell'ordinamento dei rapporti di lavoro, consegue che sia liberamente modificabile da altre fonti sovraordinate di carattere collettivo (i contratti nazionali e aziendali), anche *in peius*; la modifica dell'uso può anche essere l'effetto di accordi individuali, ma limitatamente alle parti stipulanti, non però da un successivo uso aziendale di segno opposto, sia perché la nozione ontologica di uso aziendale presuppone un trattamento di miglior favore, sia perché non è giuridicamente possibile che si formi un uso in virtù di comportamenti che sono qualificabili come inadempimento di preesistenti obbligazioni.

6.3. Tale ricostruzione ha trovato l'avallo delle Sezioni unite civili, le quali, proprio richiamando Cass. n. 1773/2000 cit., hanno ribadito che "la reiterazione costante e

generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti integra, di per sé, gli estremi di un uso aziendale il quale, in ragione della sua appartenenza al novero delle c.d. fonti sociali - tra le quali vanno considerati sia i contratti collettivi, sia il regolamento d'azienda e che sono definite tali perché non costituiscono espressione di funzione pubblica, ma neppure realizzano meri interessi individuali, in quanto dirette a realizzare 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” (in termini, Cass., Sez. Un., n. 26107/2007).

La successiva giurisprudenza è costante in tal senso (v., tra le altre, v. Cass. n. 8342/2010, con i precedenti ivi citati).

7. Sulla base di tale impianto, le decisioni di questa Corte richiamate al punto 5 hanno esaminato controversie analoghe alla presente avuto riguardo al rapporto tra usi aziendali e assorbimento del superminimo.

7.1. In premessa è stato richiamato lo “*ius receptum*” secondo cui il cosiddetto superminimo, ossia l'eccedenza retributiva rispetto ai minimi tabellari, individualmente pattuito tra datore di lavoro e lavoratore, è normalmente soggetto al principio dell'assorbimento nei successivi miglioramenti contemplati dalla disciplina collettiva, tranne che sia da questa 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.

L'indagine probatoria sulla sussistenza di dette pattuizioni e quella ermeneutica sulla loro effettiva portata derogatoria alla regola generale dell'assorbimento sono riservate al giudice del merito (in termini, Cass. n. 11773/2025, con la giurisprudenza ivi richiamata; conf. Cass. n. 29741/2025; Cass. n. 18756/2026).

Si è condivisibilmente statuito, poi, che “non si ravvisano ostacoli di ordine logico o giuridico al fatto che la naturale assorbibilità del superminimo possa venire meno per effetto di diversa pattuizione, individuale o collettiva, o anche in conseguenza di un uso aziendale, vale a dire della reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti che si traduca in trattamento economico o normativo di maggior favore rispetto a quello previsto dai contratti (individuali e collettivi)” (tra le altre, Cass. n. 12477/2025).

7.2. L'assunto della società per il quale, ai fini dell'esclusione dell'assorbibilità del superminimo, sarebbe richiesta una comune volontà delle parti in tal senso, derogatoria alla naturale assorbibilità dell'emolumento in oggetto, è adeguatamente confutato richiamando proprio la giurisprudenza di legittimità di cui innanzi – che il Collegio condivide – la quale esclude il rilievo, al fine della configurazione dell'uso aziendale quale fonte sociale, dell'elemento volontaristico, ritenendo sufficiente il fatto oggettivo della reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti che si traduca in trattamento economico o normativo di maggior favore.

Va ulteriormente ribadito che ove la modifica *in melius* del trattamento dovuto ai lavoratori trovi origine nell'uso aziendale, ad essa non si applica né l'art. 1340 cod. civ. – che postula la volontà, tacita, delle parti di inserire l'uso o di escluderlo – né, in generale, la disciplina civilistica sui contratti – con esclusione, quindi, di un'indagine sulla volontà del datore di lavoro e dei sindacati – né, comunque, l'art. 2077, comma 2, c.c., con la conseguente legittimazione delle fonti collettive (nazionali e aziendali) di disporre una modifica *in peius* del trattamento in tal modo attribuito (Cass. n. 8342/2010, Cass. n. 5882/2010, Cass. n. 15489/2007), fatti salvi eventuali diritti quesiti (Cass. n. 3296/2016).

Del resto, ove fosse indispensabile una volontà comune delle parti in tal senso, non sarebbe necessario discutere di uso aziendale, ma si ricadrebbe in uno schema contrattuale in cui la comune volontà delle parti del contratto di lavoro (o di un contratto collettivo) è manifestata, sia pure mediante fatti concludenti, da entrambe.

L'irrilevanza di una volontà comune non esclude che i comportamenti debbano essere volontari e spontanei, ossia non imposti da un obbligo preesistente, né che la loro reiterazione debba presentare, sul piano oggettivo, caratteri di costanza e generalità idonei a esprimere una regola destinata alla collettività impersonale dei lavoratori interessati, atta a disciplinare nel prosieguo gli aspetti dei rapporti di lavoro cui si riferisce (cfr. Cass. n. 7200/2002; conf. Cass. n. 16257/2003).

Né può condividersi l'assunto secondo cui il mancato assorbimento resterebbe giuridicamente circoscritto a ciascun rinnovo collettivo e sarebbe, per ciò solo, privo di significato per il futuro. La singola omissione, isolatamente considerata, può certamente non apparire decisiva; diversa è, tuttavia, la

valutazione della sequenza complessiva di comportamenti, quando il mancato assorbimento si ripeta nei confronti della collettività interessata in più occasioni che avrebbero consentito l'esercizio della facoltà.

7.3. La società, inoltre, oppone che, agendo l'uso aziendale sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale, ne deriverebbe che esso non potrebbe modificare la pattuizione dell'accordo individuale relativa alla natura del superminimo e, quindi, mutare l'originaria natura assorbibile di tale emolumento.

L'asserto non può essere condiviso.

Proprio perché l'uso aziendale, una volta perfezionatosi, opera *quoad effectum* come un contratto collettivo aziendale, esso non modifica negozialmente la clausola individuale né muta in astratto la natura originariamente assorbibile del superminimo; introduce, piuttosto, una regola eteronoma e collettiva di miglior favore che, per il periodo della sua efficacia, impedisce al datore di avvalersi della facoltà di assorbimento nei confronti dei lavoratori compresi nella platea di riferimento, quale nuovo assetto di regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro.

7.4. Dalla ricognizione degli elementi ritenuti essenziali per configurare un uso aziendale emerge con evidenza il risalente insegnamento per il quale è "compito del giudice del merito accertare i fatti indispensabili per ritenerlo realizzato in concreto e tale accertamento, ove coerente con le regole di diritto enunciato, non è sindacabile in sede di legittimità se non per vizio di motivazione" (così Cass. n. 10591/2004; conf. Cass. n. 18991/2008), e, nell'attuale assetto processuale, nei limiti in cui ogni accertamento di fatto sia sindacabile innanzi a questa

Corte, con esclusione altresì di anomalie motivazionali che non valichino la soglia del cd. “*minimum* costituzionale”.

Certamente non attraverso la denuncia del vizio di cui al n. 3 dell’art. 360 c.p.c., come prospettato invece dalla società ricorrente, il quale, come noto, presuppone un accertamento di fatto che è quello consegnato dalla ricostruzione della vicenda storica operata dai giudici del merito.

Parimenti, l’accertamento della volontà negli atti di autonomia privata si sostanzia in un accertamento di fatto (di recente, Cass. n. 32946/2025; in precedenza, tra molte, Cass. n. 9070/2013; Cass. n. 12360/2014), riservato all'esclusiva competenza del giudice del merito (cfr. Cass. n. 17067/2007; Cass. n. 11756/2006; più di recente, conf. Cass. n. 22318/2023; Cass 32946 *del* 2025), che non può essere scalfito da generiche doglianze che, nella specie, si limitano a lamentare la violazione di canoni ermeneutici, proponendo interpretazioni alternative che non possono trovare ingresso nel giudizio di legittimità (cfr. Cass., Sez. Un., n. 9839/2021).

8. Una volta acclarato in fatto, nella singola controversia, l’esistenza di un uso aziendale idoneo ad escludere l’assorbimento del superminimo, si pone la successiva questione della recedibilità da tale tipologia di uso.

8.1. I precedenti richiamati al punto 5 non hanno affatto escluso la possibilità per la parte datoriale di “disdettare” l’uso aziendale, esplicitando che l'uso aziendale, quale fonte sociale che agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale, è liberamente modificabile da altre fonti sovraordinate di carattere collettivo (i contratti nazionali e aziendali), anche *in peius*, non potendo vincolare *sine die* le

parti, alla stessa stregua di quanto non può fare un contratto collettivo privo del termine di durata.

8.2. Invero, in ordine alla durata della vincolatività dell'uso aziendale, può farsi utile riferimento proprio a quanto statuito da questa Corte in tema di contratto collettivo senza un termine predeterminato di efficacia.

Si è affermato che esso non può vincolare per sempre le parti contraenti perché in tal modo finirebbero per essere vanificate la causa e la funzione sociale della contrattazione collettiva, la cui disciplina, da sempre modellata su termini temporali non eccessivamente dilatati, deve parametrarsi su una realtà socio economica in continua evoluzione, sicché a tale contrattazione va estesa la regola, di generale applicazione nei negozi privati, secondo cui il recesso unilaterale rappresenta una causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato, che risponde all'esigenza di evitare – nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto – la perpetuità del vincolo obbligatorio (tra molte, Cass. n. 23105/2019).

Allo stesso modo, anche nel caso dell'uso aziendale, la cristallizzazione del vincolo da esso scaturente finirebbe per non essere funzionale alle esigenze di una realtà socio-economica sulla quale l'uso aziendale è destinato ad incidere, per definizione mutevole nel tempo. Va quindi ribadita, in linea di principio, la possibilità per la parte datoriale di "disdettare" l'uso aziendale, come sancito dai precedenti più volte richiamati.

8.3. Circa le modalità con cui è possibile realizzare il recesso dall'uso aziendale, occorre precisare che, sebbene non sia prescritta una forma vincolata non richiesta dal principio della libertà delle forme nell'esercizio dell'autonomia contrattuale (cfr. Cass., Sez. Un., n. 3318/1995), principio estensibile anche

ai negozi risolutori (per tutte, v. Cass. n. 2600/2018), tuttavia è necessario che l'estrinsecazione della volontà datoriale si manifesti coerentemente con le caratteristiche di fonte sociale dell'uso aziendale, quale fonte eteronoma di regolazione del rapporto di lavoro che risponde – come ricordato in premessa – ai principi propri dell'ordinamento lavoristico.

Occorre, dunque, che la volontà datoriale di recedere dall'uso aziendale sia resa in termini chiari ed univoci, in modo tale da essere immediatamente percepibile dalla platea dei lavoratori.

La libertà di forma non esclude la necessità di una manifestazione oggettivamente univoca e portata, con modalità idonee, a conoscenza della collettività interessata. Tale manifestazione può anche risultare da comportamenti concludenti, purché essi, valutati nel loro complesso, esprimano inequivocabilmente la volontà di porre termine per il futuro alla regola aziendale.

Proprio perché l'uso aziendale, quale fonte sociale, è destinato ad avere ricadute su interessi di carattere collettivo riferiti alla generalità dei lavoratori, simmetricamente, per un'elementare esigenza di trasparenza e controllo del fisiologico esplicarsi delle relazioni aziendali, la medesima generalità deve avere inequivoca e adeguata conoscenza della volontà datoriale di "recedere" dall'uso; così come nel caso di contratto collettivo di diritto comune senza termine, le parti sono libere di recederne unilateralmente, allo stesso modo è possibile recedere dall'uso aziendale, che col primo condivide la comune natura di fonte sociale, ma è fatta salva la valutazione dell'idoneità del singolo atto ad assumere valore di disdetta (cfr. Cass. n. 28456/2018). In particolare, onde evitare che il datore di lavoro possa arbitrariamente sottrarsi al vincolo scaturente dall'uso

aziendale, non è sufficiente un comportamento che si traduca nel mero inadempimento degli obblighi derivanti dalla pregressa reiterazione costante e generalizzata di condotte favorevoli del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti; è pur sempre necessario un comportamento rivolto ad una chiara ed inequivoca estrinsecazione della intenzione di recesso percepibile dalla collettività dei lavoratori, non certamente ravvisabile nel solo mancato rispetto dell'obbligo assunto con l'uso aziendale, in conformità ai generali principi di trasparenza e di tutela dell'affidamento collettivo e dell'interpretazione della volontà negoziale secondo correttezza e buona fede.

8.4. Ciò posto in diritto, l'accertamento nella concretezza della vicenda storica della sussistenza di un recesso datoriale idoneo ad assumere il valore di una disdetta dall'uso negoziale è, inevitabilmente, *quaestio facti* demandata al giudice del merito.

Una volta dimostrata la formazione dell'uso aziendale, grava sul datore di lavoro che ne eccepisca la cessazione l'onere di provare il fatto estintivo, e quindi l'esistenza di una manifestazione idonea e la sua adeguata conoscibilità da parte della collettività interessata, secondo la regola generale dell'art. 2697 c.c. (cfr. Cass. n. 2600/2018 cit.; conf. Cass. n. 3542/2021).

Pertanto, non possono trovare ingresso in questa sede di legittimità le censure proposte dalla società ricorrente volte a sollecitare, mediante la denuncia formale di vizi di violazione di legge, un sostanziale riesame sia dell'esistenza di un valido recesso dall'uso aziendale, sia dell'assolvimento dell'onere probatorio gravante su parte datoriale.

9. Infine, con riferimento alla fattispecie in esame deve evidenziarsi che parte ricorrente non ha specificamente

censurato l'affermazione della Corte di merito in ordine all'assenza nell'accordo di programma del 23.11.2017 di previsioni dalle quali potersi desumere, implicitamente o esplicitamente, il superamento dell'uso esistente o comunque la facoltà, per l'azienda, di provvedere all'assorbimento del superminimo in misura corrispondente ai nuovi elementi; neppure risulta validamente censurata l'altra affermazione, avente rilievo dirimente ai fini della decisione, circa la inconfigurabilità nella condotta aziendale di un comportamento qualificabile come disdetta unilaterale. Tale accertamento di fatto, non oggetto di specifica censura, frutto di verifica istituzionalmente riservata al giudice di merito - un accertamento "coperto" dalla doppia conforme ex art. 360, comma 4, c.p.c. - esclude in radice la legittimità della condotta datoriale di assorbimento *de facto* del superminimo ed esonera il Collegio dall'esame di ogni censura connessa alla comparabilità dell'ERS con l'emolumento (illegittimamente) assorbito dalla società.

10. La ricorrente, in quanto soccombente, dev'essere condannata al pagamento, in favore dei difensori dei controricorrenti, dichiaratisi anticipatari, delle spese di questo giudizio di legittimità, liquidate come in dispositivo, ed è tenuta al versamento di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, ove dovuto.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in € 200,00 per esborsi e in € 5.000,00 per compensi professionali,, oltre rimborso forfettario delle spese generali

nella misura del 15%, IVA e CPA come per legge, e distrae in favore dei difensori dei controricorrenti.

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

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 6.5.2026.

La Presidente

Adriana Doronzo

Il Consigliere estensore

Francesco Giuseppe Luigi Caso

