

esperite dall'odierno appellato nel giudizio di primo grado. Con vittoria di spese, competenze ed onorari del doppio grado di giudizio.

APPELLATO

- 1) Rigettare l'appello proposto da [REDACTED] Italia S.p.a. avverso la sentenza n. 3945/2024 emessa in data 3.10.2024 dal Tribunale di Milano,
- 2) confermandola nei capi di domanda già accolti in primo grado, occorrendo anche con diversa motivazione.
- 3) In subordine, in riforma solo parziale della sentenza, salvo gravame di legittimità e previa occorrendo ammissione delle prove, confermare la sentenza eventualmente con diversa decorrenza.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 3.4.2025, la società [REDACTED] [REDACTED] ha impugnato la sentenza n. 3945/2024 del Tribunale di Milano che, accertata l'illegittimità della condotta della società per aver assorbito nelle buste paga del ricorrente la voce superminimo individuale a decorrere dal febbraio 2018, l'ha condannata al pagamento della somma di € 3.446,54, per il periodo dal febbraio 2018 al 30.9.2023, e di € 50,00 mensili dall'1.10.2023 in avanti, con interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo, oltre alla rifusione delle spese di lite nella misura di € 3.000 oltre accessori di legge.

Il Tribunale, nell'accogliere il ricorso, richiamate *per relationem* le motivazioni di un precedente dello stesso Tribunale, ha evidenziato come la ritenuta non assorbibilità dell'emolumento fosse ricollegata sia al comportamento aziendale ([REDACTED], per un ampio lasso di tempo, con comportamento concludente, aveva omesso di procedere all'assorbimento pur in presenza di rinnovi contrattuali e di correlati aumenti retributivi), sia alla non comparabilità tra la natura del superminimo e quella dell'aumento retributivo accordato a far data dal febbraio 2018 (il c.d. ERS, Elemento Retributivo Separato).

[REDACTED] [REDACTED] censura la sentenza articolando i seguenti motivi di appello.

Con il primo motivo lamenta la violazione e falsa applicazione da parte del primo giudice dei principi giurisprudenziali in tema di assorbimento del superminimo ed in tema di uso aziendale.

Secondo la società il giudice ha ignorato che *“il principio dell'assorbimento dei superminimi in occasione di adeguamenti retributivi deve ritenersi automaticamente e generalmente applicabile, anche in assenza di una specifica pattuizione in tal senso. Ed infatti, come precisato dalla giurisprudenza di legittimità, l'assorbimento dei superminimi non deriva da una manifestazione di volontà in tal senso del datore del lavoro, ma costituisce principio generale (salvo diversa previsione del contratto collettivo). Sicchè occorre una volontà comune delle parti del rapporto di lavoro per escluderne -e non già per consentirne- l'applicazione (Cass. sez. lav. 10945 del*



26.5.2016; Cass. sez. lav. n. 7685 del 27.3.2013).”. E necessario cioè un vero e proprio accordo novativo tra datore di lavoro e lavoratore non allegato e non provato dall’appellato.

La Società ribadisce che l’inoperatività della regola generale dell’assorbimento rispetto ad un singolo accordo di rinnovo, non integra alcuna prassi aziendale né permette l’insorgenza della prerogativa in capo al lavoratore di mantenere intatto nel corso del tempo l’emolumento speciale percepito.

Con il secondo motivo ██████ sottolinea che la giurisprudenza assimila l’uso aziendale alle fonti sociali che agiscono sui rapporti individuali operando dall’esterno, che, quindi “ *pur accedendo alla -infondata-tesi avversaria secondo cui il comportamento aziendale (consistito nel concedere, con riferimento ai passati rinnovi contrattuali, il cumulo tra superminimi e aumenti tabellari) costituirebbe ormai un uso aziendale, deve rilevarsi che rientrava comunque nel pieno diritto della Società appellante procedere alla disdetta della presunta prassi (uso) aziendale precedentemente formatasi, secondo i principi dettati dalla stessa giurisprudenza di legittimità ed ivi richiamati, che, come visto, consentono a ciascuna delle parti di un rapporto negoziale a tempo indeterminato (qual è senz’altro un uso aziendale) di liberarsi dal vincolo obbligatorio in via unilaterale, senza che possa in alcun modo invocarsi la perpetuità di tale vincolo.*”.

Con il terzo motivo di appello la società censura la sentenza per aver il giudice erroneamente interpretato la natura dell’ERS nella parte in cui ha ritenuto “*che lo stesso abbia un “peso” diverso dal superminimo, in quanto ricomprenderebbe al suo interno già gli istituti diretti e indiretti ed in quanto escluso dalla base di calcolo del TFR*”, violando così la norma collettiva che lo ha introdotto (rinnovo parte economica CCNL 2017).

Secondo ██████, “*l’assorbimento del superminimo può avvenire mediante qualsiasi altra voce retributiva dell’aumento previsto dal contratto collettivo, in assenza di alcun divieto in materia confermato anche dalla giurisprudenza sui superminimi che non specifica quali siano gli emolumenti della retribuzione assorbibili, in tal senso confermando l’assorbimento del superminimo mediante qualsiasi voce economica. Al riguardo l’allora ricorrente non ha mai chiarito che l’ERS è una voce retributiva fissata nell’ambito della contrattazione collettiva, che esplicitamente stabilisce che la stessa “è esclusa dalla base di calcolo del TFR, ma il cui valore è comprensivo degli ulteriori istituti diretti e indiretti di fonte legale o contrattuale*”. (...) La domanda relativa all’assorbimento del sovraminimo percepito dall’odierno appellato con l’ERS (elemento retributivo separato) è, quindi, da ritenersi inammissibile e, comunque, infondata per non aver i medesimi impugnato l’Accordo istitutivo della voce economica che ha, peraltro, rideterminato, ai sensi dell’art. 2120 c.c., gli emolumenti che incidono sul calcolo del TFR.”.



Ribadisce che *“l'appellato non ha subito alcuna riduzione del trattamento economico complessivo erogato, ma esclusivamente una diversa quantificazione delle voci che compongono la loro retribuzione, la cui sommatoria, complessivamente, restituisce il medesimo valore percepito prima dell'assorbimento del superminimo”*.

L'appellato si è costituito chiedendo il rigetto dell'appello.

La causa è stata discussa e decisa come da dispositivo trascritto in calce.

Sulle questioni in esame questa Corte si è pronunciata plurime volte, in particolare con le sentenze n. 263/2023, n. 724/2023, n. 781/2023, n. 664/2023, n. 31/2024, n. 411/2024, n. 188/2024, n. 425/2025 le cui motivazioni si condividono e qui si richiamano anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c..

Con la sentenza n. 664/2023 (Pres. Vitali, est. Beoni), che nella motivazione richiama il tenore e il testo di due delle sentenze sopra indicate, sono stati trattati praticamente tutti i temi oggetto del presente procedimento.

In particolare, la Corte ha sostenuto *<< ...non è dubitabile che, come reiteratamente affermato dalla Suprema Corte di Cassazione, il cosiddetto superminimo, ossia l'eccedenza retributiva rispetto ai minimi tabellari individualmente pattuita tra datore di lavoro e lavoratore, sia di regola soggetto al principio dell'assorbimento, a meno che le parti abbiano convenuto diversamente o la contrattazione collettiva abbia altrimenti disposto, restando a carico del lavoratore l'onere di provare la sussistenza del titolo che autorizza il mantenimento del superminimo, escludendone l'assorbimento (così ad esempio, tra le molte, Cass. 17/10/2018 n. 26017; Cass. 29/08/2012 n. 14689; Cass. 17/07/2008, n.19750)*.

Nel caso di specie il predetto onere è stato adeguatamente assolto dai lavoratori e il Collegio ritiene che del tutto correttamente sia stata ravvisata l'esistenza di un uso aziendale in forza del quale la regola dell'assorbibilità era stata derogata.

Come più volte affermato dalla Suprema Corte di Cassazione, “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” (cfr. Cass. 28 luglio 2009 n. 17481; Cass. 25 marzo 2013 n. 7395 nonché Cass. ss.uu. 13 dicembre 2007 n. 26107; cfr. anche la più recente Cass., 2/11/2021, n. 31204: “Nell’ambito dei rapporti di lavoro, la reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole ai dipendenti integra gli estremi dell’uso aziendale che, essendo diretto, quale fonte sociale, a conseguire un’uniforme disciplina dei rapporti con la 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”).

La giurisprudenza (cfr. ad esempio Cass. 8.4.2010, n. 8342) ha anche rimarcato che – una volta accertata la reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti che si traduca, come è nel caso di specie, in un trattamento economico o normativo di maggior favore rispetto a quello previsto dai contratti (individuali e collettivi) - la conseguente individuazione di un uso aziendale comporta che alla modifica in melius del trattamento dovuto ai lavoratori non si applichino: • né l’art. 1340 cod. civ. (norma che presuppone un uso già esistente per una determinata tipologia di contratti, la tacita volontà di inserimento delle parti ed il potere delle stesse 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, collocandosi l’uso aziendale sul piano della regolamentazione collettiva esterna ai contratti individuali e traendo origine dal mero fatto del comportamento spontaneo del datore di lavoro); • né l’art. 2077, comma secondo, cod. civ. (attesa la dimensione collettiva e non individuale della regolamentazione originata da un uso aziendale, ferma peraltro la conseguente legittimazione delle fonti collettive, nazionali e aziendali, di disporre una modifica “in pejus” del trattamento in tal modo attribuito).

Il protrarsi nel tempo di comportamenti aventi carattere generale in quanto applicati nei confronti di tutti i dipendenti dell’azienda con lo stesso contenuto, comporta ex se la configurabilità di un vero e proprio “uso aziendale”, rendendo irrilevante l’indagine su quale fosse la volontà del datore di lavoro e ciò in quanto l’origine dell’uso aziendale deriva dal mero fatto del comportamento spontaneo del datore di lavoro, di natura non contrattuale (così Cass. SU 30.3.1994 n. 3134).

Nel caso di specie, come ben evidenziato dalla sentenza impugnata (con passaggio motivazionale nemmeno ritualmente aggredito), [REDACTED] Italia non ha tempestivamente e puntualmente contestato, nella propria memoria di costituzione avanti il Tribunale, l’allegazione effettuata dai lavoratori nel ricorso ex art. 414 c.p.c. (cfr. in particolare punti 4, 6,7, e 9 del ricorso; cfr. ancora punti 16,17,18,19,20 del ricorso) circa il fatto che mai, prima del 2018, in occasione dei precedenti rinnovi ed aumenti contrattuali, la società avesse proceduto all’assorbimento del



superminimo, nei confronti di uno qualsiasi dei dipendenti che aveva in godimento un simile trattamento ad personam.

A fronte dell'allegazione da parte dei lavoratori di tutti gli elementi costitutivi dell'uso aziendale - ed in particolare della reiterazione costante e generalizzata, da parte del datore di lavoro, del comportamento favorevole per i dipendenti (il mancato assorbimento), per un periodo pluriennale risalente addirittura alla precedente forma societaria di ██████████ (SIP spa)- la contestazione di ██████████ è stata infatti generica, e non accompagnata nemmeno dall'indicazione di un caso concreto in cui detto assorbimento, prima dei fatti di causa, sarebbe stato effettuato.

██████████ si è infatti limitata ad enunciare quali fossero, a suo dire, gli elementi costitutivi dell'uso aziendale; come fosse regolato l'onere della prova; quali fossero gli elementi che i lavoratori avrebbero dovuto allegare e provare.

Tuttavia, a fronte delle allegazioni effettuate ai punti 4,6,7,9, 16,17,18,19,20 del ricorso, ██████████ si è limitata a ricordare come gravasse sull'avversario l'onere di fornirne prova, senza tuttavia né allegare né provare almeno un episodio specifico in cui, per un qualche dipendente titolare di un superminimo, SIP spa prima, o ██████████ ██████████ poi, avesse proceduto ad assorbimento.

Allegazione e prova che era lecito aspettarsi da ██████████ non solo in ossequio al principio per cui "Nel rito del lavoro, il convenuto ha l'onere di contestare in termini specifici, e non limitati a una generica negazione, le circostanze di fatto dedotte a fondamento della domanda, ai sensi dell'art. 416, comma 3, c.p.c." (Cass. 27/06/2018 n. 16970), ma anche a quello c.d. di vicinanza della prova (posto che per il datore di lavoro era senz'altro agevole smentire l'allegazione avversaria con l'indicazione di episodi di segno contrario specifici e documentabili).

In assenza di una specifica contestazione i fatti allegati dai ricorrenti devono pertanto considerarsi pacifici e non bisognosi di prova, come ritenuto dal primo giudice (con motivazione la cui correttezza non è stata a ben vedere adeguatamente censurata da ██████████ nemmeno nell'atto di appello).

Per queste ragioni il Collegio condivide l'approdo cui è giunto il Tribunale nel ravvisare l'esistenza di un uso aziendale favorevole ai lavoratori che escludeva il diritto dell'azienda a procedere all'assorbimento effettuato a far data dal 1°.2.2018.

Vero è che, come argomentato dall'appellante, l'uso aziendale non si incorpora nei contratti individuali di lavoro e opera con efficacia assimilabile a quella dei contratti collettivi, sicché, come è per il contratto collettivo che non abbia un predeterminato termine di efficacia, esso non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, ben potendo l'uso essere superato da un successivo contratto collettivo di segno contrario o anche dalla disdetta unilaterale della parte.



Vero è anche, tuttavia, che da tali corretti presupposti non discendono le conseguenze volute dall'appellante.

Ed infatti, l'accordo del 23.11.2017, nel prevedere gli aumenti retributivi (tra cui il già menzionato ERS), non contiene alcuna previsione dalla quale possa desumersi – esplicitamente o implicitamente - il superamento dell'uso esistente o comunque la facoltà, per l'azienda, di provvedere – diversamente da quanto consentito dall'uso aziendale- all'assorbimento del superminimo in misura corrispondente ai nuovi aumenti.

Non è pertanto pertinente il richiamo dell'appellante al principio espresso da Cass. 24/07/2006, n.16862 (pronuncia secondo cui “Poiché ogni norma del contratto collettivo è una nuova norma, nei confronti della - pur simile - norma contenuta nel precedente contratto (e, nell'ipotesi di attribuzione al datore di disporre l'assorbimento di preesistenti assegni nei disposti aumenti contrattuali, il contratto conferisce un nuovo potere, indipendente da quello precedentemente riconosciutogli), il comportamento del datore di lavoro in relazione all'esercizio del potere di disporre (o non disporre) l'assorbimento di preesistenti assegni personali nei miglioramenti recati dal singolo contratto, essendo indipendente dal comportamento del datore in relazione al riconoscimento di analogo potere in un successivo contratto, non costituisce una idonea base per formare, nei confronti di tale contratto, una vincolante prassi aziendale”), in quanto trattasi di pronuncia resa in una fattispecie in cui il contratto collettivo che prevedeva l'aumento retributivo espressamente affermava l'assorbibilità dell'incremento. Nel caso di specie, invece, per un verso la scelta compiuta da ██████████ ITALIA di non procedere all'assorbimento sino al 2018 è stata una scelta libera, non imposta da alcuna norma di legge o di contratto, e poi protrattasi per decenni; per altro verso, l'accordo del 23.11.2017 nulla disponeva circa la possibilità di assorbimento dei preesistenti assegni personali negli aumenti introdotti a far data dal 1°.2.2018. Né è ravvisabile, nella condotta aziendale, un comportamento qualificabile come disdetta unilaterale.

Ed infatti, ad avviso del Collegio, la decisione di provvedere all'assorbimento del superminimo in occasione dell'accordo del 23.11.2017 integra al più un inadempimento dell'uso aziendale, mentre non costituisce condotta idonea a manifestare - in modo univoco ed intellegibile per l'interlocutore- l'intenzione del datore di lavoro di disdettare l'uso e di sottrarsi quindi anche per il futuro ai vincoli da esso nascenti.

La convinzione del Collegio in ordine alla ritenuta infondatezza del primo motivo di appello trova del resto conforto nella decisione assunta da questa Corte nella sentenza n. 263/2023 (est. Macaluso) in fattispecie analoga a quella odierna; decisione la cui condivisa motivazione di seguito si richiama, ex art. 118 disp. att. c.p.c.: “Non risulta contestato che gli appellati,



nell'ambito dei propri accordi individuali con il datore di lavoro, beneficiario di superminimi, qualificati negli stessi come "assorbibili". Proprio per questo, in ragione di tale natura di compenso assorbibile derivante dall'accordo individuale, la ████████ ha argomentato di avere legittimamente provveduto al loro assorbimento in rapporto agli aumenti contrattuali di cui all'accordo del 23 novembre del 2017.

Senonché, si deve ritenere che la tesi difensiva della ████████ non sia accoglibile, dovendosi accertare un uso aziendale a favore dei lavoratori per il non assorbimento dei superminimi. In proposito, occorre rammentare che la Suprema Corte ha chiarito che " la 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) 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. Ne consegue 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 secondo, cod. civ., con la conseguente legittimazione delle fonti collettive (nazionali e aziendali) di disporre una modifica "in peius" del trattamento in tal modo attribuito" (cfr. Cass. Sentenza n. 8342 del 08/04/2010 Sentenza n. 17481 del 28/07/2009 U, Sentenza n. 26107 del 13/12/2007 Sentenza n. 10591 del 03/06/2004). Così come "Nell'ambito dei rapporti di lavoro, la reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole ai dipendenti integra gli estremi dell'uso aziendale che, essendo diretto, quale fonte sociale, a conseguire un'uniforme disciplina dei rapporti con la 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., n. 31204 del 02/11/2021).

E' pacifico che la ████████ per gli anni dedotti in causa e fino al 2017, quindi per un significativo arco temporale, non abbia disposto l'assorbimento del superminimo con gli aumenti della retribuzione previsti dalla contrattazione collettiva. Detta condotta assume un chiaro significato giuridico, giacché diversamente la stessa definizione di uso aziendale non avrebbe senso e



significato, non essendo certamente necessario una ulteriore condotta chiarificatrice del datore di lavoro che non sia la costante e reiterata decisione di non assorbire il superminimo in occasione dei numerosi rinnovi contrattuali intercorsi nel tempo. Ed allora, una volta qualificato quale uso aziendale la condotta della società, non è certamente sufficiente che la stessa decida di diversamente determinarsi per vanificarne gli effetti ma, al contrario, risulta necessario un elemento di discontinuità che non può che derivare da una fonte analoga e collettiva. Ciò in quanto "l'uso aziendale costituisce fonte di un obbligo unilaterale, di carattere collettivo, che agisce sul piano dei rapporti individuali con la stessa efficacia di un contratto collettivo, sicché, salvaguardati i diritti quesiti, esso può essere modificato da un successivo accordo anche in senso peggiorativo per i lavoratori (cfr. Cass. Sentenza n. 3296 del 19/02/2016). Inoltre, nel corso del tempo si sono succedute, senza soluzione di continuità, procedure di mobilità volontaria e contratti di solidarietà eppure non sono mai stati assorbiti i superminimi. Non risulta, infatti, controverso che il 26 giugno 2008 è stata avviata una procedura di mobilità per 5.000 lavoratori; - il 26 maggio 2009 è stata adottata una procedura di mobilità per 470 lavoratori, tramutata poi in contratto di solidarietà per 1054 dipendenti; - il 04 agosto 2010 è stata attuata una procedura di mobilità per 3.900 lavoratori, tramutata poi in contratto di solidarietà siglato il 21 ottobre 2010 per 1.100 lavoratori, con durata sino al 07 novembre 2012; - il 27 marzo 2013 è stata avviata una procedura di mobilità per 500 lavoratori, tramutata in un contratto di solidarietà per 2.500 lavoratori con durata sino al 14 aprile 2015; - il 27 aprile 2015 viene avviata una procedura di mobilità per 330 lavoratori, tramutata in un contratto di solidarietà per 2.600 lavoratori con durata sino al 03 gennaio 2018. Dunque, il decorso del lungo tempo suddetto e, in aggiunta, il comportamento del datore di lavoro di non scegliere di assorbire i superminimi, nonostante le difficoltà economiche anche presenti, senza comunicare riserve per gli anni successivi, confermano la sussistenza di una condotta aziendale univoca e generalizzata e che si è tradotta in trattamento economico o normativo di maggior favore rispetto alla regola dei contratti individuali della assorbibilità del superminimo e che integra, di per sé, gli estremi dell'uso aziendale. E' bene precisare che tale prassi aziendale, in ragione della sua appartenenza al novero delle cosiddette "fonti sociali" - tra le quali vanno considerati anche i contratti collettivi 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. Ne consegue che ove la modifica "in melius" del trattamento dovuto ai lavoratori trovi origine nell'uso aziendale, non rientrando in un'ipotesi ex articolo 1340 cc, non



viene modificata la pattuizione dell'accordo individuale, che resta intatta nelle sue previsioni, potendo tornare ad operare, laddove venga meno l'efficacia della fonte sociale menzionata. L'uso aziendale, infatti, viene ad operare come fonte intermedia e autonoma, tra il contratto individuale che prevede l'assorbimento del superminimo e l'accordo collettivo che attribuisce gli aumenti sui minimi contrattuali, assicurando nel caso il diritto dei lavoratori al non assorbimento. Le disposizioni collettive possono ovviamente modificare la regola del mancato assorbimento, operando l'uso aziendale sullo stesso piano delle disposizioni collettive di parità (Cass. Sez. L, Sentenza n. 8342 del 08/04/2010; Sez. L, Sentenza n. 3296 del 19/02/2016) ma, ovviamente, è necessario perché ciò avvenga che risulti, sul piano collettivo, tale modifica. Nella fattispecie in esame, ad avviso del Collegio, sul piano collettivo tuttavia non risulta alcuna modifica tramite accordo collettivo del sussistente, per quanto si è detto, uso aziendale inerente la non assorbibilità del superminimo. Ed invero, negli accordi intervenuti nel novembre 2017, non risulta una volontà in tal senso, ma solo che “ i trattamenti economici del personale dipendente....vengono adeguati come da tabelle allegate”, dove le tabelle allegate prevedono solo aumenti retributivi e il riconoscimento dell'Elemento Retributivo Separato. Non può dunque ritenersi modifica operata dalla contrattazione collettiva, la condotta unilaterale del datore di lavoro che faccia luogo all'assorbimento”.

Fermo quanto già sopra osservato circa l'allegazione e la non contestazione in merito ai fatti costitutivi dell'uso aziendale, il Collegio dà atto che sin dal primo grado di giudizio erano stati prodotti: le lettere di attribuzione dei superminimi assorbibili (ad eccezione che per Russo); il testo dell'accordo collettivo del 23.11.2017; le buste paga che dimostravano l'avvenuto assorbimento del superminimo; elementi, questi, pienamente sufficienti per far ritenere ritualmente assolti gli oneri di allegazione e prova gravanti sui lavoratori e, pertanto, le argomentazioni che precedono, richiamate ai sensi dell'art. 118 c.p.c. disp. att. c.p.c. , siccome integralmente condivise dal Collegio, ben si attagliano al caso di specie e sono assorbenti del primo e del secondo motivo di gravame.

Quanto al terzo motivo di appello, relativamente all'eccezione di inammissibilità del ricorso sollevata sul presupposto che i ricorrenti avrebbero dovuto impugnare l'accordo del 23/11/2017, il Collegio rileva che i lavoratori non hanno contestato l'accordo, del quale per contro chiedono l'applicazione, ma il fatto che la società abbia inteso darne un'applicazione non corretta avendo assorbito il superminimo di cui godevano con l'aumento ivi previsto sotto la voce ERS.

La questione prospettata dall'appellante resta assorbita dall'accertamento principale sulla non assorbibilità degli aumenti scaturiti dall'accordo del 23.11.2017.



In ogni caso, questa Corte, con la decisione n. 263/23, ha motivatamente avuto modo di affermare: “L’E.R.S., quindi, non incide, a differenza del superminimo individuale, sul calcolo del TFR,... Tale differente incidenza dell’ERS, rispetto al superminimo, sul TFR rende i due emolumenti non comparabili e non equivalenti...Di conseguenza il superminimo, oltre che per le ragioni anzidette relative alla sua natura “non assorbibile” non può essere vanificato per effetto della corresponsione dell’ERS proprio per la incomparabilità dei due emolumenti.”.

Per questi motivi, ogni ulteriore profilo di gravame assorbito, l’appello deve essere respinto. >>

L’orientamento sopra richiamato ha trovato avallo nella recentissima ordinanza n. 12477/2025 della Corte di Cassazione, che ha ritenuto infondati i motivi di impugnazione formulati da ██████████ Italia.

Tale pronuncia è stata già più volte recepita da questa stessa Corte, da ultimo con sentenza n. 425/2025 (Pres. Est. Ravazzoni), che ha – in proposito – così motivato:

“la Suprema Corte ha disatteso l’assunto di quest’ultima - secondo cui, ai fini dell’esclusione dell’assorbibilità del superminimo, si richiede una comune volontà delle parti in tal senso, derogatoria alla naturale assorbibilità dell’emolumento in oggetto - alla luce “della condivisibile giurisprudenza di legittimità che al fine della configurazione dell’uso aziendale esclude rilievo all’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 dovuto ai lavoratori. Per costante affermazione del giudice di legittimità, l’uso aziendale appartiene infatti 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”; precisando che “Non vi è ragione di sottrarre a tali principi anche la regolazione del superminimo Se è vero infatti che costituisce “ius receptum” l’affermazione che 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 (Cass. n. 26017/2018, Cass. n. 14689/2012, Cass.19750/2008), non si ravvisano ostacoli di ordine logico o giuridico al fatto che 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).” La Suprema Corte ha poi riconosciuto la possibilità per la parte datoriale di “disdettare” l’uso aziendale, in quanto “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”, chiarendo, però, che tale possibilità deve essere esercitata in conformità del principio di correttezza e buona fede ed in coerenza con le caratteristiche di fonte sociale pacificamente riconosciuta a tale strumento: “Ciò implica, innanzitutto, la necessità che la disdetta sia giustificata, vale a dire fondata su un sopravvenuto sostanziale mutamento di circostanze rispetto all’epoca di formazione dell’uso aziendale quali, ad esempio, una rimodulazione del trattamento economico dei dipendenti scaturente dal rinnovo del contratto collettivo; implica, inoltre, la necessità di una sua formalizzazione, mediante dichiarazione della parte datoriale che espliciti le ragioni alla base della “disdetta” medesima, diretta alla collettività dei lavoratori. Occorre, in altri termini che la volontà datoriale di disdettare l’uso aziendale sia resa in termini chiari ed univoci in modo da essere immediatamente percepibile dalla platea dei lavoratori. Viene qui in rilievo la considerazione della natura di fonte sociale dell’uso aziendale, destinata ad avere ricadute su interessi di carattere collettivo riferiti alla generalità dei lavoratori, i quali, per un’elementare esigenza di trasparenza e controllo, devono avere tempestiva ed adeguata conoscenza della volontà datoriale di “recedere” dall’uso e delle ragioni che la sorreggono; ciò analogamente a quanto avviene di regola in ipotesi di disdetta del contratto collettivo mediante dichiarazione formale alla controparte sociale, contratto cui l’uso aziendale è assimilato quale fonte di regolazione della generalità dei rapporti di lavoro”. (così Cass. n. 12477/25). Ne consegue che, alla luce dei principi di diritto sopra enunciati, applicabili anche al caso in esame, l’appello deve essere rigettato” (nello stesso senso, v. Corte d’App. Milano nn. 416, 417, 433, 443, 372/25).

Come precisato in maniera condivisibile da questa Corte con la sentenza n. 591/2025 (est. Pattumelli) “Né appare ravvisabile, nel caso di specie, una disdetta dell’uso aziendale conforme ai requisiti delineati dal Supremo Collegio nella pronuncia appena citata, non essendo stata in



alcun modo dimostrata la manifestazione chiara e (soprattutto) motivata di tale volontà, da parte della datrice di lavoro, rivolta alla generalità dei lavoratori.

Certamente inadeguato appare, a tal fine, il mero comportamento costituito dall'assorbimento dei superminimi, come già ripetutamente affermato da questa Corte, da ultimo con sentenza n. 62/2025 (Pres. RAVAZZONI, Est. PATTUMELLI), condivisa dal Collegio e qui riportate anche ai sensi dell'art. 118 disp. att., c.p.c.:

“vero è che, come argomentato dall'appellante, l'uso aziendale non si incorpora nei contratti individuali di lavoro e opera con efficacia assimilabile a quella dei contratti collettivi, sicché, come è per il contratto collettivo che non abbia un predeterminato termine di efficacia, esso non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, ben potendo l'uso essere superato da un successivo contratto collettivo di segno contrario o anche dalla disdetta unilaterale della parte. Vero è anche, tuttavia, che da tali corretti presupposti non discendono le conseguenze volute dall'appellante. Ed infatti, l'accordo del 23.11.2017, nel prevedere gli aumenti retributivi (tra cui il già menzionato ERS), non contiene alcuna previsione dalla quale possa desumersi – esplicitamente o implicitamente - il superamento dell'uso esistente o comunque la facoltà, per l'azienda, di provvedere – diversamente da quanto consentito dall'uso aziendale – all'assorbimento del superminimo in misura corrispondente ai nuovi aumenti. Non è pertanto pertinente il richiamo dell'appellante al principio espresso da Cass. 24/07/2006, n.16862 (pronuncia secondo cui “Poiché ogni norma del contratto collettivo è una nuova norma, nei confronti della - pur simile - norma contenuta nel precedente contratto (e, nell'ipotesi di attribuzione al datore di disporre l'assorbimento di preesistenti assegni nei disposti aumenti contrattuali, il contratto conferisce un nuovo potere, indipendente da quello precedentemente riconosciutogli), il comportamento del datore di lavoro in relazione all'esercizio del potere di disporre (o non disporre) l'assorbimento di preesistenti assegni personali nei miglioramenti recati dal singolo contratto, essendo indipendente dal comportamento del datore in relazione al riconoscimento di analogo potere in un successivo contratto, non costituisce una idonea base per formare, nei confronti di tale contratto, una vincolante prassi aziendale”), in quanto trattasi di pronuncia resa in una fattispecie in cui il contratto collettivo che prevedeva l'aumento retributivo espressamente affermava l'assorbibilità dell'incremento. Nel caso di specie, invece, per un verso la scelta compiuta da ██████████ ITALIA di non procedere all'assorbimento sino al 2018 è stata una scelta libera, non imposta da alcuna norma di legge o di contratto, e poi protrattasi per decenni; per altro verso, l'accordo del 23.11.2017 nulla disponeva circa la possibilità di assorbimento dei preesistenti assegni personali negli aumenti introdotti a far data dal 1°2.2018. Né è ravvisabile, nella condotta aziendale, un comportamento qualificabile come disdetta



unilaterale. Ed infatti, ad avviso del Collegio, la decisione di provvedere all'assorbimento del superminimo in occasione dell'accordo del 23.11.2017 integra al più un inadempimento dell'uso aziendale, mentre non costituisce condotta idonea a manifestare - in modo univoco ed intellegibile per l'interlocutore- l'intenzione del datore di lavoro di disdettare l'uso e di sottrarsi quindi anche per il futuro ai vincoli da esso nascenti. - ... - Ed allora, una volta qualificato quale uso aziendale la condotta della società, non è certamente sufficiente che la stessa decida di diversamente determinarsi per vanificarne gli effetti ma, al contrario, risulta necessario un elemento di discontinuità che non può che derivare da una fonte analoga e collettiva. Ciò in quanto "l'uso aziendale costituisce fonte di un obbligo unilaterale, di carattere collettivo, che agisce sul piano dei rapporti individuali con la stessa efficacia di un contratto collettivo, sicché, salvaguardati i diritti quesiti, esso può essere modificato da un successivo accordo anche in senso peggiorativo per i lavoratori (cfr. Cass. Sentenza n. 3296 del 19/02/2016)".

Alla luce delle considerazioni sin qui svolte l'appello va respinto.

Le spese processuali del grado, liquidate come in dispositivo, ai sensi del DM n. 147/2022, in ragione del valore della controversia, della serialità del contenzioso, dell'assenza di attività istruttoria, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Respinge l'appello avverso la sentenza n. 3945/2024 del Tribunale di Milano.

Condanna l'appellante alla rifusione delle spese del grado che liquida in € 2.000,00 oltre spese generali ed oneri di legge, con distrazione in favore del procuratore antistatario.

Sussistono i presupposti per il versamento dell'ulteriore contributo ai sensi dell'art. 13 DPR n. 115/2002 e succ. mod.

Milano 18.6.2025

La Presidente est
Maria Rosaria Cuomo

