

Avv. MARIO GENNARELLI

STUDIO LEGALE

NAPOLI - Corso Umberto I n°34
tel. / fax: 081.265761 - m. phone: 3208639008
E-mail: avv.mariogennarelli@gmail.com
Pec: mariogennarelli@avvocatinapoli.legalmail.it
Si riceve nei giorni dispari, ore 16.00 - 19.00

Spett.le

Napoli Servizi S.p.A.

Area Risorse Umane - C.a. dr.ssa Claudia Tomasino

a mezzo PEC: affarigeneralinapoliservizi@legalmail.it

Oggetto: *Legal opinion circa la assorbibilità o meno dei "superminimi" in godimento ai dipendenti della Napoli Servizi S.p.A. tenuto conto della originaria provenienza degli stessi nonché dei processi di fusione, incorporazione, di mobilità intervenuti nel tempo.*

Con Comunicazione del 30.09.2021 (Vs. Prot. in uscita n.78590/21), ricevuta a mezzo PEC, e successiva formalizzazione del relativo incarico avvenuta in data 04.10.2021, la Napoli Servizi S.p.A. ha richiesto al sottoscritto di rendere una *legal opinion* sul seguente, articolato, oggetto: ***“L’assorbibilità degli elementi retributivi presenti nella composizione soggettiva delle retribuzioni dei nostri dipendenti e derivanti dalle procedure di mobilità, incorporazione e/o acquisizione succedutesi nel tempo, con particolare riferimento alle casistiche collettive e/o aventi caratteristiche omogenee di composizione retributiva attribuita in fase di annessione della risorsa al comparto societario, attualizzata anche in funzione degli accadimenti successivi e del contenzioso in essere. Oltre agli aspetti generici, l’assorbibilità dovrà essere valutata anche in relazione agli incrementi retributivi derivati dal corrente rinnovo del C.C.N.L. in applicazione nella società nonché in vista di eventuali ulteriori miglioramenti retributivi a venire, circostanziabili in esecuzione del rapporto di lavoro futuro (in via esemplificativa, ma non esaustiva: scatti di anzianità, avanzamenti di livello, premi di produttività, indennità, benefit, privilegio, bonus, diaria, integrazione previdenziale, etc.”.***

Al fine di rispondere compiutamente al quesito sottoposto, il sottoscritto ha avuto modo di confrontarsi, all’esito di incontri *on site* presso la società nonché analizzando varia pertinente documentazione fornita dagli uffici ed in particolare gli atti relativi all’assunzione dei vari dipendenti, quelli relativi alle vicende modificative della struttura retributiva intervenuta nel corso del rapporto lavorativo (Verbali di conciliazione) nonché gli statini paga.

Metodologicamente, dopo una premessa di carattere generale sulla natura della società, sulla normativa in materia di rapporti di lavoro ad essa applicabile nonché sulla fattispecie del “superminimo”, si andrà ad analizzare la composizione dell’intera platea di dipendenti della società, distinguendo, all’interno di essa, singoli “Gruppi” e/o “Famiglie” omogenee, individuate rispetto alla originaria provenienza dei dipendenti ed analizzando, all’interno di ogni singolo gruppo, la storia lavorativa di almeno due dipendenti, individuati quali “modelli” o esempi rappresentativi.

Allo stesso tempo, verrà indagata la sussistenza o meno di una voce retributiva assimilabile o sussumibile nella categoria dei cd. superminimi e la sua relativa natura ovvero l’attitudine o meno alla assorbibilità

Avv. MARIO GENNARELLI

STUDIO LEGALE

NAPOLI - Corso Umberto I n° 34
tel. / fax: 081.265761 - m. phone: 3208639008
E-mail: avv.mariogennarelli@gmail.com
Pec: mariogennarelli@avvocatinapoli.legalmail.it
Si riceve nei giorni dispari, ore 16.00 - 19.00

delle varie voci salariali e ciò con particolare riferimento ai miglioramenti contrattuali di natura retributiva derivanti dall'Accordo di rinnovo del C.C.N.L. per il personale dipendente da Imprese esercenti Servizi di pulizia e servizi integrati/Multiservizi (applicato dalla Napoli Servizi S.p.A. ai propri dipendenti) e sottoscritto dalle parti sociali in data 08 giugno 2021.

A) Preliminarmente, si ritiene necessario evidenziare, al fine di inquadrare correttamente la cornice normativa entro la quale opera la società (qualcosa che, inevitabilmente influenza e si riverbera anche sulle politiche di gestione delle risorse umane), che la Napoli Servizi S.p.A. è società *in house*, partecipata al 100% dal Comune di Napoli, azionista e suo unico committente, in favore del quale svolge attività qualificabili di interesse generale.

La società ha quale *core business* l'erogazione di servizi integrati di *Facility Management* ed attività strumentali per conto del Comune di Napoli, quali: manutenzione del verde, manutenzione edile ed impiantistica, progettazione e realizzazione di spazi, custodia, gestione degli ausiliari scolastici, vigilanza, trasporto persone, servizi ambientali, pulizie. Inoltre, la società gestisce tutte le attività legate alla gestione, dismissione e valorizzazione del patrimonio immobiliare, ad uso residenziale e non, di proprietà del Comune di Napoli.

I rapporti con l'unico azionista sono regolati dai contratti di servizio, che regolano e disciplinano, in maniera particolareggiata, lo svolgimento delle singole attività svolte dalla società per conto dell'unico committente, Comune di Napoli.

Inoltre, la società è sottoposta al cd. controllo analogo, così come sancito e desumibile anche dagli artt. 25 e ss. dello Statuto sociale.

In particolare, l'art. 25, rubricato "*Controllo analogo*", testualmente recita: "*La società è soggetta alla direzione ed al coordinamento del Comune di Napoli che li esercita verificando i profili gestionali, economici, patrimoniali e finanziari dell'attività svolta dalla società nonché l'esattezza, la regolarità e l'economicità dell'amministrazione societaria (...)*".

L'attività degli organi amministrativi, quindi, operando la società quale *longa manus* dell'amministrazione pubblica, ad essa strettamente strumentale, deve conformarsi ai principi di trasparenza, imparzialità e di economicità in ossequio alla normativa di legge e contrattuale.

Quanto alla gestione del personale e dei relativi rapporti di lavoro, pur in una cornice privatistica che prevede senza ombra di dubbio la piena applicabilità della contrattazione collettiva privata, al fine di assicurare un corretto e legittimo utilizzo delle risorse pubbliche e nell'ottica della economicità di gestione, viene esclusa la possibilità di concedere e riconoscere attribuzioni patrimoniali ed economiche che non siano previste dalla normativa legislativa e contrattuale collettiva applicata o che, comunque, non siano sorrette da specifiche causali.

Ed a tal proposito la Società ha ritenuto, così come emerge dagli atti di gestione via via succedutisi nel tempo (cfr., in particolare, i Verbali di conciliazione sindacale sottoscritti tra il dicembre 2015 ed il gennaio

Avv. MARIO GENNARELLI

STUDIO LEGALE

NAPOLI - Corso Umberto I n° 34
tel. / fax: 081.265761 - m. phone: 3208639008
E-mail: avv.mariogennarelli@gmail.com
Pec: mariogennarelli@avvocatinapoli.legalmail.it
Si riceve nei giorni dispari, ore 16.00 - 19.00

2016¹), di revisionare l'intero modello retributivo adottato, progressivamente predisponendone uno nuovo che preveda non solo un contenimento dei costi del personale ma che garantisca soprattutto un corretto uso dello strumento contrattuale in ossequio ai principi di trasparenza, imparzialità ed economicità.

In particolare, tale attività si è rivolta alla disciplina ed alla (ri)sistemazione di tutte quelle voci retributive, variamente denominate, che ontologicamente possono essere qualificate come "superminimi"; elementi retributivi che vanno certamente correttamente "governati" ed utilizzati in ossequio ai principi, come detto, di economicità, produttività, meritocrazia, effettivo impegno (così come chiaramente affermato dalla stessa società all'interno dei Verbali di conciliazione del gennaio 2016).

B) Il superminimo è una quota di retribuzione eventuale, che supera il minimo tabellare previsto dal contratto nazionale relativamente ad un determinato inquadramento.

Il superminimo viene erogato sulla base di specifici accordi e lo stesso può essere sia individuale che collettivo: nel primo caso l'importo del superminimo è erogato al singolo per meriti particolari o altre valutazioni del datore di lavoro, sulla base di un accordo individuale, nel secondo caso esso è previsto dalla contrattazione collettiva.

In entrambi i casi gli accordi possono prevedere che l'importo del superminimo concordato tra le parti sia **assorbibile o meno**, e cioè che sia, in buona sostanza, **destinato ad essere eroso dai successivi miglioramenti stipendiali**, che si possono verificare allorquando il lavoratore passi ad una qualifica superiore oppure a seguito di rinnovo contrattuale collettivo.

Nella lettera di assunzione deve essere specificato se il superminimo sarà assorbibile oppure no.

Solitamente non sono assorbibili il superminimo individuale legato alla specifica professionalità e al merito del dipendente. Ed in alcuni casi l'assorbimento può anche essere espressamente vietato dal CCNL, come nel caso del Contratto Multiservizi, applicato dalla società, che prevede la non assorbibilità in caso di aumenti *ad personam* a cagione del riconoscimento di assegni di merito ovvero nel caso del riconoscimento degli scatti di anzianità limitatamente alla categoria degli impiegati (come si dirà anche più appresso).

A tal proposito, la Suprema Corte di Cassazione in un suo recentissimo arresto (cfr. Cass. Ordinanza n.10561 del 21 aprile 2021) ha avuto modo di evidenziare come **"il superminimo sia di norma soggetto al principio dell'assorbimento e, in caso di contestazioni, il lavoratore è tenuto a provare il suo diritto al mantenimento"**, essendo la natura assorbibile del superminimo, assistita da una presunzione relativa, la quale, appunto, presume la sussistenza della assorbibilità, salvo prova contraria.

La Corte, inoltre, afferma che, **in caso di difficoltà ad interpretare i documenti contrattuali**, per la corretta ricostruzione della volontà negoziale delle parti **deve essere valutato il loro**

¹ Verbali di Conciliazione sindacale che hanno interessato, in particolare, i dipendenti della Napoli Servizi inquadrati nella qualifica di Quadro (direttivo) nonché coloro i quali, pur rientrando nella categoria degli impiegati, sono stati, nel tempo, investiti del ruolo di "Responsabile di Unità Organizzativa Complessa" (UOC).

Avv. MARIO GENNARELLI

STUDIO LEGALE

NAPOLI - Corso Umberto I n° 34
tel. / fax: 081.265761 - m. phone: 3208639008
E-mail: avv.mariogennarelli@gmail.com
Pec: mariogennarelli@avvocatinapoli.legalmail.it
Si riceve nei giorni dispari, ore 16.00 - 19.00

comportamento complessivo, anche successivo alla conclusione del patto, assumendo, quale diretto precipitato, che la **prassi (o uso) aziendale può costituire una prova di tale diritto**.

Nello specifico, i **superminimi si distinguono in generici**, quando corrisposti per motivazioni estranee alle qualità personali del lavoratore **ovvero di merito o intuitu personae**, se riconosciuti in considerazione di peculiari doti individuali del lavoratore, che si traducono in un maggior valore della prestazione, ovvero in relazione alle particolari qualità o alla maggiore onerosità delle mansioni svolte, così da essere sorretti da un titolo autonomo e specifico.

Stabilire la natura del superminimo costituisce operazione fondamentale, in quanto quello generico, come detto, è soggetto al principio generale dell'assorbibilità in futuri miglioramenti, quale che sia la ragione che determina l'aumento della paga base (rinnovo del contratto collettivo, promozione o progressione automatica in carriera, riconoscimento giudiziale del diritto ad un inquadramento superiore, ecc.), a meno che il contratto collettivo o la clausola individuale non stabiliscano diversamente; viceversa, al superminimo di merito si applica il criterio del cumulo, cioè l'erogazione deve essere conservata ed aggiunta al minimo tabellare più favorevole, dovuto per uno dei richiamati eventi, salva, anche in tal caso, la previsione contrattuale contraria (cfr. *ex multis* Cass., 9 luglio 2004, n.12788; Cass., 7 agosto 1999, n.8498; Cass., 21 ottobre 1991, n.11139).

C) Più in particolare ed **analizzando la composizione della platea dei dipendenti della società**, così come emerge dalle notizie e dalla documentazione assunta, è opportuno evidenziare la presenza di sette distinte "famiglie" di lavoratori di provenienza diversa, che negli anni sono stati oggetto di procedure di assorbimento, mobilità e/o fusione e che mantengono delle strutture retributive diversificate e comunque caratterizzate, in molteplici casi, come si dirà di seguito, dalla sussistenza di superminimi a vario titolo attribuiti.

Nello specifico, si riscontra la presenza dei seguenti "Gruppi" e/o "Famiglie" di lavoratori:

1) Ex Fintecna S.p.A. (dipendenti della Napoli Servizi dall'anno 2001), per i quali si rinviene nelle comunicazioni relative alla attribuzione di un livello contrattuale superiore

la voce stipendiale, espressamente qualificata come "*superminimo non assorbibile*" (quantificata, rispettivamente in _____, che, negli statini paga dell'agosto 2021, compare con la denominazione "*armonizzazione per fusione*",

Alla luce di tali elementi, il superminimo concesso ai dipendenti ex Fintecna S.p.A., essendo espressamente qualificato come non assorbibile, va trattato come tale, ragion per cui, nel caso di specie, gli aumenti derivanti dal rinnovo del CCNL applicato dall'azienda, andranno integralmente riconosciuti.

2) Ex Seterna S.p.A. (dipendenti della Napoli Servizi dall'anno 2003), per i quali si rinviene espressamente nei Verbali di conciliazione sindacale, aventi valore novativo, sottoscritti dai dipendenti interessati successivamente all'assunzione, avvenuta in forza di un processo di fusione per incorporazione tra la Napoli Servizi S.p.A. e la Seterna S.p.A.,

la voce

Avv. MARIO GENNARELLI

STUDIO LEGALE

NAPOLI - Corso Umberto I n° 34
tel. / fax: 081.265761 - m. phone: 3208639008
E-mail: avv.mariogennarelli@gmail.com
Pec: mariogennarelli@avvocatinapoli.legalmail.it
Si riceve nei giorni dispari, ore 16.00 - 19.00

stipendiale, espressamente qualificata come “*elemento di armonizzazione*”, derivante proprio dalla fusione tra le due predette società

tale elemento retributivo compare, **invariato nel suo importo originario**, negli statini paga dell'agosto 2021, con la denominazione “*armonizzazione per fusione*”.

Orbene, appare chiaro come tale voce stipendiale sia qualificabile come superminimo che, nel caso di specie, è stato attribuito espressamente quale elemento di armonizzazione retributiva a seguito del processo di fusione tra la Napoli Servizi e la Seterna., azienda di provenienza dei predetti dipendenti.

La natura, quindi, non strettamente legata a particolari meriti e/o alla particolare onerosità e/o alla particolarità del lavoro svolto, ed in assenza di pattuizioni che lo qualificano espressamente come non assorbibile, induce a ritenere tale superminimo suscettibile di erosione rispetto ai futuri incrementi contrattuali.

Come detto appena innanzi, però, tale voce retributiva è rimasta immutata nel tempo e ciò anche allorquando sono stati effettuati passaggi a categorie contrattuali superiori.

Invero, nel caso della dipendente presa a modello, quale esempio rappresentativo, (così come evidenziato nella premessa metodologica), in occasione del passaggio dal 6° livello al superiore 7° livello (cfr. statino paga del mese di agosto 2021) la voce “*armonizzazione per fusione*”, che è, per quanto sopra detto, la medesima voce che compare nel Verbale di conciliazione con la consimile denominazione “*elemento di armonizzazione*”, è rimasta immutata nel suo ammontare; ciò significa che il datore di lavoro non ha operato la decurtazione del superminimo di un importo corrispondente all'incremento dello stipendio tabellare relativo al livello superiore di inquadramento.

Tale comportamento, potrebbe far ritenere che, per fatti concludenti, tale superminimo possa considerarsi non assorbibile. Nel caso di specie, potrebbe sostenersi (da parte del lavoratore) la sussistenza di una prassi o uso aziendale che ha reso, di fatto, e *per facta concludentia*, non assorbibile tale predetto superminimo.

Tale peculiare fattispecie è stata affrontata - per vero in sparute occasioni - sia dalla giurisprudenza di merito che da quella di legittimità (cfr. *ex multis* Trib. Milano 5 settembre 2018, est. Perillo ovvero la già citata Cass. Ordinanza n.10561 del 21 aprile 2021).

Nei prefati giudizi, i ricorrenti si dolevano del fatto che il datore di lavoro, che in sede di assunzione aveva riconosciuto loro un superminimo individuale, che, sebben qualificato come assorbibile, nel corso del rapporto ed in occasione di tutti i rinnovi contrattuali, non era stato oggetto di alcun assorbimento.

A sostegno delle proprie tesi, i lavoratori hanno sostenuto che, sebbene in alcuni casi il predetto superminimo fosse stato definito come potenzialmente assorbibile, di fatto la società non lo aveva mai reso tale, neppure in occasione dei rinnovi contrattuali, cosa che avrebbe determinato il sorgere di un **uso aziendale**².

² Più in generale, circa gli **usi aziendali**, si osserva che, secondo la giurisprudenza, 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/o collettivi) integra, di

Avv. MARIO GENNARELLI

STUDIO LEGALE

NAPOLI - Corso Umberto I n° 34
tel. / fax: 081.265761 - m. phone: 3208639008
E-mail: avv.mariogennarelli@gmail.com
Pec: mariogennarelli@avvocatinapoli.legalmail.it
Si riceve nei giorni dispari, ore 16.00 - 19.00

Per converso, il datore di lavoro, nel caso qui segnalato, affermava invece che la scelta della società di non procedere all'assorbimento nel corso degli anni non può assumere la natura di uso aziendale, attesa la presenza di una clausola, inserita nei contratti individuali, che espressamente definiva come assorbibile la natura dell'emolumento retributivo in oggetto.

E nel caso di specie, il Tribunale di Milano, prima, e la Cassazione, poi, hanno ritenuto che la reiterazione costante del predetto comportamento nel corso degli anni, per di più **successiva alla stipulazione del contratto**, con cui si è attribuito un pacifico vantaggio economico ai lavoratori, abbia di fatto comprovato che nel rapporto contrattuale sorto tra le parti fosse pacificamente consolidato un uso aziendale, che ha escluso l'assorbibilità del superminimo retributivo.

Venendo, quindi, alla specifica questione che occupa, la ritenuta assorbibilità del superminimo, concesso in favore dei dipendenti ex Seterna, nonché il comportamento serbato dalla società, imporrebbero, oggi, la "neutralizzazione" degli aumenti contrattuali e la conseguente e proporzionale erosione del superminimo stesso, così da scongiurare il consolidarsi di una prassi aziendale che potrebbe, *a contrario* ed in ipotesi, comprovare la sua non assorbibilità.

In conclusione, anche alla luce delle riportate pronunce giurisprudenziali, si ritiene che, trattandosi, più in particolare, del primo rinnovo contrattuale (intervenuto successivamente alla sottoscrizione dei Verbali di conciliazione sindacale del 2015/2016, aventi valore novativo), di cui usufruirebbero i citati dipendenti ex Seterna S.p.A., possa operarsi l'assorbimento dei miglioramenti stipendiali; ciò anche al fine di scongiurare il consolidamento di un uso aziendale che possa escludere l'assorbibilità del superminimo, così da non dare costanza alla condotta datoriale che, precedentemente, non ha proceduto alla erosione di tale elemento retributivo in occasione, ad esempio, di passaggio ad un superiore livello di inquadramento.

3) Ex Terme di Agnano S.p.A. (dipendenti della Napoli Servizi dall'anno 2015), per i quali si rinviene espressamente nei Verbali di conciliazione sindacale sottoscritti dai dipendenti interessati all'atto della assunzione, avvenuta in forza di un processo di mobilità volontaria a norma dell'art. 1, commi 563-568 della L. 147/2013. tra la Napoli Servizi S.p.A. e la Terme di Agnano S.p.A., _____
l'indicazione della sola Retribuzione annua lorda (RAL).

Negli statini paga (cfr. quello relativo al mese di agosto 2021) si rinviene, poi, una voce stipendiale, espressamente qualificata come "*elemento di armonizzazione*", evidentemente derivante dal processo di armonizzazione e perequazione delle retribuzioni e dei livelli di inquadramento, posto in essere dalla Napoli Servizi S.p.A. in occasione del transito, come detto, dei dipendenti provenienti dalla Terme di Agnano S.p.A. (così come d'altronde evidenziato anche nel prefato Verbale di conciliazione, *infra* pag. 2, quarto capoverso).

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 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** e come tale modificabile solo dalle fonti collettive (cfr. *ex multis* Cass. 08/04/2010, n.8342).

Avv. MARIO GENNARELLI

STUDIO LEGALE

NAPOLI - Corso Umberto I n° 34
tel. / fax: 081.265761 - m. phone: 3208639008
E-mail: avv.mariogennarelli@gmail.com
Pec: mariogennarelli@avvocatinapoli.legalmail.it
Si riceve nei giorni dispari, ore 16.00 - 19.00

Tali previsioni nonché l'assenza di espresse pattuizioni ovvero di comportamenti concludenti che siano rivelatori di una difforme volontà da parte del datore di lavoro, fanno propendere per la assorbibilità di tale "superminimo".

4) Ex Bagnoli Futura S.p.A. (dipendenti della Napoli Servizi dai mesi di ottobre/novembre 2015), per i quali si rinviene espressamente nei Verbali di conciliazione sindacale sottoscritti dai dipendenti interessati all'atto della assunzione, avvenuta in forza di un processo di mobilità volontaria a norma dell'art. 1, commi 563-568 della L. 147/2013, tra la Napoli Servizi S.p.A. e la Bagnoli Futura S.p.A.,

l'indicazione della sola Retribuzione annua lorda (RAL).

Negli statini paga (cfr. quelli relativi al mese di agosto 2021) si rinviene, poi, una voce stipendiale, espressamente qualificata come "elemento di armonizzazione" (in sigla "ELEM_ARMO"), evidentemente derivante dal processo di armonizzazione e perequazione delle retribuzioni e dei livelli di inquadramento, posto in essere dalla Napoli Servizi S.p.A. in occasione del transito (anche) dei dipendenti provenienti dalla Bagnoli Futura S.p.A. (così come d'altronde evidenziato anche nei prefati Verbali di conciliazione, *infra* pag. 2, quarto capoverso).

Orbene, appare chiaro che tale voce stipendiale sia qualificabile come superminimo che, nel caso di specie, è stato attribuito espressamente quale elemento di armonizzazione retributiva a seguito del processo di mobilità volontaria tra la Napoli Servizi e la Bagnoli Futura S.p.A., azienda di provenienza dei predetti dipendenti.

La natura, quindi, non strettamente legata a particolari meriti e/o alla particolare onerosità e/o particolarità del lavoro svolto, ed in assenza di pattuizioni che lo qualificano espressamente come non assorbibile, induce a ritenere tale superminimo suscettibile di erosione rispetto ai futuri incrementi contrattuali.

Tale voce retributiva, per quanto consta, è stata anche soggetta ad assorbimento allorquando siano stati effettuati passaggi a categorie contrattuali superiori.

Invero, nel caso del dipendente preso a modello, quale esempio rappresentativo, (così come evidenziato nella premessa metodologica), in occasione del passaggio dal 6° livello al superiore 7° livello (cfr. statino paga del mese di febbraio 2018 nonché quello del mese di marzo 2018³), la voce "armonizzazione per fusione", si è ridotta, passando dalla cifra di euro 257,96 a quella di euro 84,60; ciò significa che il datore di lavoro ha operato la decurtazione del superminimo di un importo corrispondente all'incremento dello stipendio tabellare relativo al livello superiore di inquadramento.

Tali previsioni nonché l'assenza di espresse pattuizioni ovvero di comportamenti concludenti che siano rivelatori di una difforme volontà da parte del datore di lavoro, fanno propendere per la assorbibilità di tale "superminimo".

5) Ex Elpis S.r.l. (dipendenti della Napoli Servizi dal mese di gennaio 2015), per i quali si rinviene espressamente nelle Comunicazioni di assunzione, indirizzate ai dipendenti interessati al passaggio alle

³ Periodo, quello preso in osservazione, che si pone a cavallo del riconoscimento del superiore livello di inquadramento.

Avv. MARIO GENNARELLI

STUDIO LEGALE

NAPOLI - Corso Umberto I n° 34
tel. / fax: 081.265761 - m. phone: 3208639008
E-mail: avv.mariogennarelli@gmail.com
Pec: mariogennarelli@avvocatinapoli.legalmail.it
Si riceve nei giorni dispari, ore 16.00 - 19.00

dipendenze della Napoli Servizi S.p.A., avvenuto in forza di acquisizione del ramo di azienda della Elpis S.r.l., _____, **L'indicazione**

di una voce stipendiale, espressamente qualificata come "superminimo individuale non assorbibile" nonché di una ulteriore posta retributiva, denominata "armonizzazione differenze retributive Elpis - Napoli Servizi a titolo di superminimo assorbibile", evidentemente correlata e direttamente consequenziale al processo di armonizzazione e di perequazione delle retribuzioni e dei livelli di inquadramento nonché del mantenimento dei livelli retributivi, posto in essere dalla Napoli Servizi S.p.A. in occasione della predetta acquisizione di ramo d'azienda (così come d'altronde evidenziato nelle medesime lettere di assunzione).

A ciò aggiungasi la circostanza che, analizzando lo statino paga della dipendente _____ può rinvenirsi la voce "armonizzazione per fusione" (in sigla "ARM_FUS"), pari ad euro 170,00; voce, questa già erosa, rispetto al valore iniziale, pari ad euro 211,59, in tutta evidenza, a cagione del passaggio della già menzionata lavoratrice alla categoria superiore (6° livello) rispetto a quella di assunzione (5° livello), nelle more intervenute.

Tali espresse previsioni circa la assorbibilità del predetto superminimo nonché, a fortiori, il comportamento serbato dal datore di lavoro, che ha già effettivamente proceduto alla riduzione di tale voce stipendiale in occasione di successivi miglioramenti retributivi, fanno propendere per la assorbibilità di tale "superminimo".

Avuto riguardo, quindi, agli aumenti derivanti dal rinnovo del CCNL applicato dalla società, gli stessi andranno ad erodere l'ammontare del superminimo

Superfluo aggiungere che l'ulteriore superminimo concesso ai dipendenti ex Elpis S.r.l., essendo espressamente qualificato come non assorbibile, andrà trattato come tale.

6) Ex Napoli Sociale S.p.A. (operai ed impiegati) assunti nel novembre 2016 (dipendenti della Napoli Servizi dal mese di novembre 2016), per i quali si rinviene espressamente nei Verbali di conciliazione sindacale sottoscritti dai dipendenti interessati all'atto della assunzione, avvenuta in forza di un processo di mobilità volontaria a norma dell'art. 1, commi 563-568 della L. 147/2013, tra la Napoli Servizi S.p.A. e la Napoli Sociale S.p.A., (cfr. Verbali di conciliazione sottoscritti innanzi alla Direzione Territoriale del Lavoro - DTL⁴) la pattuizione di una voce retributiva, quale "Indennità di Assorbimento Futuri Aumenti".

Negli statini paga (cfr. quello relativo al mese di agosto 2021) si rinviene, poi, una voce stipendiale, espressamente qualificata come "I.A.F.A.", come detto, derivante dal processo di armonizzazione e perequazione delle retribuzioni e dei livelli di inquadramento, posto in essere dalla Napoli Servizi S.p.A. in occasione del transito (anche) dei dipendenti provenienti dalla Napoli Sociale S.p.A.

Ed in effetti, la "I.A.F.A." è stata riconosciuta indistintamente ad una categoria di lavoratori (solo quelli provenienti dalla S.p.A. Napoli Sociale) in maniera del tutto slegata da ogni criterio e/o fine meritocratico e con finalità, dunque, diverse (come detto, il mantenimento dei livelli salariali).

⁴ Nella specie si fa riferimento, quale esempio rappresentativo, al Verbale di Conciliazione sottoscritto in data _____ da parte del _____ ed alla correlata lettera di assunzione, recante pari data, _____ nonché al Verbale sottoscritto _____ ed alla coeva lettera di assunzione.

Avv. MARIO GENNARELLI

STUDIO LEGALE

NAPOLI - Corso Umberto I n°34
tel. / fax: 081.265761 - m. phone: 3208639008
E-mail: avv.mariogennarelli@gmail.com
Pec: mariogennarelli@avvocatinapoli.legalmail.it
Si riceve nei giorni dispari, ore 16.00 - 19.00

Tali espresse previsioni circa la assorbibilità del predetto superminimo nonché, *a fortiori*, il comportamento serbato dal datore di lavoro, che ha già effettivamente proceduto alla riduzione di tale voce stipendiale in occasione di miglioramenti retributivi, fanno propendere per la assorbibilità di tale “superminimo”.

Avuto riguardo, quindi, agli aumenti derivanti dal rinnovo del C.C.N.L. applicato dalla società, gli stessi andranno ad erodere l'ammontare del superminimo stesso (nel caso, come detto, denominato “I.A.F.A.”).

7) Ex Napoli Sociale S.p.A. (operai ed impiegati) assunti nel marzo 2017 (dipendenti della Napoli Servizi dal mese di marzo 2017), per i quali non si rinviene alcuna indicazione né nei Verbali di conciliazione sottoscritti dai dipendenti transitati alle dipendenze della società, in forza di un processo di mobilità volontaria a norma dell'art. 1, commi 563-568 della L. 147/2013, tra la Napoli Servizi S.p.A. e la Napoli Sociale S.p.A.

né nelle lettere di assunzione (entrambe parimenti datate 10.03.2017) e né tantomeno negli statini paga, di elementi retributivi che possano essere assimilati e/o qualificati come superminimi.

In mancanza, quindi, di elementi retributivi erogati a titolo di superminimo gli aumenti salariali derivanti dal rinnovo del C.C.N.L., applicato dalla società, andranno riconosciuti in pieno.

D) Inoltre, rispetto alle “Famiglie” e/o “Gruppi” di dipendenti della Napoli Servizi S.p.A., una posizione residuale e differenziata, almeno per quello che si dirà più appresso, è occupata dai lavoratori inquadrati nella qualifica di Quadro ovvero investiti dell'incarico di Responsabile di Unità Operative Complesse (U.O.C.).

In effetti, a tali dipendenti, viene applicata, in ossequio al sistema di politica retributiva ad essi riservato, una indennità strettamente legata all'espletamento di particolari mansioni e denominata “Indennità temporanea di posizione”, riconosciuta in godimento esclusivamente per la durata dello specifico incarico assegnato (responsabilità di U.O.C. o funzioni direttive). Sono stati analizzati i Verbali di conciliazione sindacale del 21.12.2015, relativo ai dipendenti _____ nonché gli statini paga all'attualità e, all'esito, può dirsi che,

_____, avuto riguardo ai dipendenti ex Fintecna), non si rinviene alcuna voce retributiva che possa essere soggetta ad erosione rispetto ai miglioramenti contrattuali intervenuti nelle more per effetto del rinnovo del C.C.N.L. applicato dalla società.

Ciò detto e rilevato, gli aumenti salariali derivanti dal rinnovo del C.C.N.L. andranno riconosciuti in pieno, tenendo, però, conto della peculiarità della singola posizione, che, in via residuale, come detto, conserva in godimento anche un trattamento retributivo diversificato, strettamente correlato alla “Famiglia” lavorativa di originaria appartenenza e provenienza.

E) Un'ultima notazione, poi, risulta opportuna circa il tema della assorbibilità o meno degli scatti di anzianità nonché dei premi di produttività.

Avv. MARIO GENNARELLI

STUDIO LEGALE

NAPOLI - Corso Umberto I n° 34
tel. / fax: 081.265761 - m. phone: 3208639008
E-mail: avv.mariogennarelli@gmail.com
Pec: mariogennarelli@avvocatinapoli.legalmail.it
Si riceve nei giorni dispari, ore 16.00 - 19.00

E1) Avuto riguardo agli scatti di anzianità, il riconoscimento o meno degli stessi, potrebbe rappresentare una possibile criticità da ben ponderare ed analizzare in ragione di una scarsa giurisprudenza in merito alla possibilità di assorbimento degli scatti di anzianità nonché in ragione di una articolata disciplina prevista dal C.C.N.L. di riferimento.

Infatti, il C.C.N.L. per il personale dipendente da Imprese esercenti Servizi di pulizia e servizi integrati / Multiservizi, all'art.22⁵, rubricato "*SCATTI BIENNALI PER GLI IMPIEGATI E ANZIANITÀ FORFETTARIA DI SETTORE PER GLI OPERAI*", prevede un trattamento differenziato per gli impiegati e per gli operai sia per quanto riguarda l'applicabilità ed il computo degli stessi scatti di anzianità sia avuto riguardo alla previsione della loro assorbibilità o meno.

Più nello specifico, e per quello che qui interessa, la normativa in esame prevede espressamente (cfr. art. 22, primo cpv.) soltanto per gli impiegati, la inassorbibilità degli scatti di anzianità, laddove la stessa statuisce testualmente: "*Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.*".

La norma contrattuale in questione, quindi, pone all'attenzione tre distinti temi:

(a) vi è una differenza di trattamento tra impiegati ed operai avuto riguardo alla non assorbibilità degli scatti di anzianità, come detto appena innanzi;

⁵ "**SCATTI BIENNALI PER IMPIEGATI**

Gli impiegati per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa impresa hanno diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio, a una maggiorazione del 6,25% calcolata sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza in vigore al momento della maturazione dello scatto e sull'indennità di contingenza all'1.8.83 (€. 279,60).

L'impiegato ha diritto a maturare un massimo di 8 scatti biennali d'anzianità, fino al raggiungimento del 50% della retribuzione tabellare dell'ultimo livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza all'1.8.83.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità di servizio.

Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza. La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Per gli impiegati già in forza al 31/05/2011, l'E.D.A.R. di cui al c.c.n.l. 19/12/2007 verrà mantenuto come elemento economico ad personam e sarà assorbito al momento del raggiungimento del primo scatto successivo alla sottoscrizione del presente c.c.n.l.

ANZIANITÀ FORFETTARIA DI SETTORE PER GLI OPERAI

In considerazione della specificità del settore caratterizzato da appalti di durata predeterminata agli operai sarà riconosciuta una anzianità forfettaria di settore che viene erogata nelle misure fisse riportate nella tabella allegata al presente c.c.n.l. Tale anzianità forfettaria di settore è stabilita in unica quota fissa, non prevedendo ulteriori scatti, così come disposto nell'articolo 22 del c.c.n.l. 25 maggio 2001 e cc.nn.ll. precedenti.

Il valore corrispondente alla anzianità forfettaria di settore sarà tenuto distinto dalla retribuzione tabellare e sarà computato ai fini dello straordinario, ferie, festività, 13a, 14a, indennità sostitutiva di preavviso, trattamento di fine rapporto, malattia e infortunio.

L'anzianità forfettaria di settore non sarà corrisposta per i primi quattro anni di anzianità nel settore.

A partire dal quinto anno di anzianità, senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, fatti salvi i passaggi di appalto, sarà corrisposta secondo gli importi previsti dalla tabella allegata al presente c.c.n.l. (...)"

Avv. MARIO GENNARELLI

STUDIO LEGALE

NAPOLI - Corso Umberto I n°34
tel. / fax: 081.265761 - m. phone: 3208639008
E-mail: avv.mariogennarelli@gmail.com
Pec: mariogennarelli@avvocatinapoli.legalmail.it
Si riceve nei giorni dispari, ore 16.00 - 19.00

(b) gli scatti di anzianità previsti per gli operai sono concepiti quale corresponsione *una tantum* a partire dal quinto anno di permanenza in servizio;

(c) la norma contrattuale fa espresso riferimento (solo) agli assegni di merito, statuendone la non assorbibilità con gli scatti di anzianità periodicamente maturati, laddove per assegni di merito andrebbero individuati tutti quegli emolumenti riconosciuti *ad personam* (o *intuitu paersonae*) e che trovano il loro titolo e giustificazione nei particolari meriti acquisiti dal lavoratore ovvero nella maggiore gravosità o complessità delle mansioni esplicate.

Sul punto, poi, la Giurisprudenza è alquanto scarna⁶ ed un interessante contributo, circa la specifica questione della assorbibilità o meno degli scatti di anzianità⁷, testualmente recita: ***“Nel contrasto tra disciplina collettiva e quella risultante nel caso concreto dal contratto individuale occorre fare applicazione del cd. criterio dell’assorbimento, mettendo, peraltro, a raffronto non le singole clausole contrapposte ma i trattamenti complessivi desumibili dalle due discipline in conflitto, con la conseguenza che, ove il contratto individuale stabilisca un superminimo assorbibile - che nel corso del rapporto mantenga il trattamento individuale pattuito costantemente al di sopra dei minimi della contrattazione collettiva - il lavoratore non ha alcun diritto agli scatti di anzianità e agli aumenti retributivi previsti dai successivi contratti collettivi”***⁸.

E2) Circa, infine, la assorbibilità o meno dei premi di produzione e/o produttività (comunque diversamente e variamente denominati), vi è da dire che gli stessi non sarebbero soggetti ad assorbimento stante la loro natura episodica ed *una tantum*, che non consentirebbe la elisione, in via perpetua, del superminimo.

Tanto rappresentato rispetto al proposto quesito, il sottoscritto resta comunque a disposizione per ogni e qualsivoglia ulteriore approfondimento o chiarimento sul tema.

Napoli, 11 ottobre 2021

Avv. Mario Gennarelli

Firmato da:
Mario Gennarelli
Motivo:

Data: 11/10/2021 20:01:58

⁶ Invero la giurisprudenza di merito e di legittimità si è pronunciata a più riprese sulle questioni, più generali, della qualificazione del superminimo - se assorbibile o meno - e sugli indici sintomatici della ricorrenza o meno di tali caratteristiche.

⁷ Tribunale Milano, 16 aprile 2002 - pubblicata in “Lavoro nella giurisprudenza” (II) 2003, 186.

⁸ Ed a tal proposito, proprio circa la assorbibilità degli scatti di anzianità e la loro rinunciabilità (che pure costituisce un tema che tocca la questione che occupa), è opportuno evidenziare che gli stessi sono qualificati (per costante giurisprudenza) quali elementi di natura retributiva ma puramente accessori, che, pertanto, non concorrono alla determinazione della retribuzione da utilizzare come parametro di retribuzione sufficiente ai sensi dell’art. 36 Cost. (cfr. *ex multis* Cass. 29 agosto 1980, n.5026; Cass. 11 marzo 1983, n.1845; Cass. 12 novembre 1984, n.5709).