L’assorbimento del superminimo

scritto da goal | 16 Settembre 2019

di Bernardina Calafiori*e Simone Brusa

Tribunale di Milano 5 settembre 2018 n. 2196, est. Dott. Perillo: regole circa l’assorbimento del superminimo

Una pattuizione prevista da un contratto individuale di lavoro che prevede un superminimo assorbibile può essere superata e resa inefficace da un uso aziendale protratto nel tempo che, di fatto, consideri i superminimi dei dipendenti non assorbibili.

Nel giudizio in esame, i ricorrenti erano accomunati da contratti individuali di lavoro in cui il datore di lavoro aveva riconosciuto loro degli importi a titolo di superminimo individuale, specificando che essi erano da intendersi assorbibili da eventuali futuri aumenti retributivi migliorativi.

Tuttavia, in occasione del rinnovo del contratto collettivo applicato ai rapporti di lavoro dei dipendenti, l’aumento retributivo previsto con decorrenza 1° aprile 2008 non veniva assorbito nei superminimi individuali. Viceversa, l’anno successivo, un ulteriore aumento retributivo previsto dal medesimo contratto collettivo con decorrenza 1° marzo 2009 veniva invece assorbito.

In seguito, in occasione dell’ulteriore rinnovo del contratto collettivo sottoscritto nell’aprile 2011, la società provvedeva ancora ad assorbire all’interno dei superminimi individuali gli ulteriori aumenti retribuitivi previsti dalla contrattazione sindacale.

A seguito di tali comportamenti, i lavoratori adivano il Tribunale richiedendo il riconoscimento della natura "non assorbibile" del superminimo in ragione del fatto che nel periodo precedente al marzo 2009 si sarebbe instaurato un uso negoziale tale da ritenere i superminimi non assorbibili; ciò, per i ricorrenti, avrebbe quindi superato la iniziale e diversa pattuizione individuale. La Società contestava le richieste del ricorso evidenziando la prevalenza dell'elemento volitivo con cui le Parti avevano pattuito la natura assorbibile del superminimo concordato.

Il Giudice, con la sentenza in oggetto, in primo luogo ribadiva che gli usi aziendali avrebbero una validità *erga omnes* del tutto analoga a quella dei contratti collettivi. Da tale premessa affermava altresì che una pattuizione individuale non potrebbe in alcun modo essere peggiorativa del trattamento previsto *erga omnes* (qualunque sia la fonte, contratto collettivo o uso aziendale).

Su tali presupposti, il Giudice riteneva che la reiterazione costante di un non assorbimento degli aumenti retributivi nei superminimi individuali inizialmente pattuiti, per di più anche successivamente alla stipulazione del contratto collettivo del 2008, comporterebbe che nel rapporto contrattuale tra le parti si fosse consolidato un uso aziendale che escludeva l'assorbibilità del superminimo retributivo.

La sentenza suggerisce quindi un'attenta osservazione delle prassi aziendali in atto e, nello specifico ambito dei superminimi individuali, qualora vi fossero comportamenti difformi dalle pattuizioni prese, sarà opportuno sempre specificare che tale comportamento è da considerarsi quale condizione di miglior favore e non quale superamento delle pattuizioni precedenti.

* *Avvocato Studio Legale Daverio & Florio*