ASSORBIBILITÀ DEL SUPERMINIMO: ATTENZIONE ALLA FORMULAZIONE DELLA CLAUSOLA CONTRATTUALE

scritto da goal | 9 Giugno 2023



di Paolo Galbusera* e Andrea Ottolina*

Frequentemente i datori di lavoro decidono di erogare in favore dei propri dipendenti il c.d. **superminimo**, cioè una quota di retribuzione ulteriore rispetto al minimo tabellare previsto dal contratto collettivo nazionale per quello specifico livello di inquadramento. Una volta attribuito, il superminimo entra a pieno titolo tra gli elementi fissi della retribuzione, quali paga base, contingenza, scatti di anzianità ed eventuali altri elementi previsti dal contratto collettivo nazionale, territoriale o aziendale.

Normalmente gli accordi tra le parti, formalizzati in sede di assunzione ovvero in corso di rapporto, prevedono che l'importo riconosciuto a titolo di superminimo sia **assorbibile**, cioè sia destinato ad essere appunto assorbito nei successivi eventuali aumenti del minimo tabellare, che si possono verificare a seguito di rinnovo contrattuale collettivo, oppure quando il lavoratore passa ad un livello di inquadramento superiore. Per effetto dell'assorbimento, quindi, in caso di aumento del minimo tabellare, la retribuzione complessiva del dipendente non cambia, in quanto detto aumento va ad erodere il superminimo, che pertanto diminuisce di conseguenza.

Come detto, nella prassi la lettera di assunzione, ovvero il successivo accordo tra le parti, prevede generalmente l'assorbibilità del superminimo e ciò in conformità ai principi generali fissati dalla giurisprudenza di legittimità e merito. Si veda a tal proposito una recentissima sentenza con cui il Tribunale di Milano Sez. Lavoro ha ribadito che il superminimo è soggetto al principio generale dell'assorbibilità nei futuri miglioramenti, **quale che sia la ragione che determina l'aumento della paga base**, ad es. rinnovo del contratto collettivo, promozione o progressione automatica di carriera, riconoscimento giudiziale del diritto ad un inquadramento superiore, ecc. (cfr. Trib. Milano, sent. n. 2979 del 12.12.2022, est. Dr.ssa Moglia).

In sede di formalizzazione dell'accordo contrattuale, tuttavia, è necessario fare attenzione alla formulazione della clausola che attribuisce al lavoratore il superminimo: se è vero infatti che l'assorbimento del superminimo nei miglioramenti retributivi costituisce un principio generale, va in ogni caso tenuto presente che le parti, con specifiche previsioni contrattuali, possono anche escludere o limitare l'operatività di tale meccanismo.

Innanzitutto, il superminimo non è ritenuto soggetto al principio dell'assorbimento nel caso in cui le parti gli abbiano attribuito la natura di compenso speciale, strettamente collegato a particolari meriti, ovvero a speciali qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente (cfr. Cass. sent. n. 7685 del 27.03.2013).

Un ulteriore esempio di limitazione contrattuale dell'assoggettamento del superminimo al principio dell'assorbimento è quello trattato dal Tribunale di Milano Sez. Lavoro con la sentenza n. 1241 del 21.05.2019, est. Dr. Lombardi. In tale fattispecie, la datrice di lavoro aveva riconosciuto al dipendente il superminimo, con la precisazione che ogni eventuale futuro aumento dei minimi contrattuali, introdotto da disposizioni di legge e dal Ccnl, sarebbe

appunto stato assorbito in tale emolumento aggiuntivo.

In tal caso, il Giudice, trovandosi a dover valutare l'eventuale assorbimento di tale superminimo nell'aumento retributivo derivante dal passaggio di livello contrattuale (assorbimento sostenuto dalla datrice di lavoro e contestato dal lavoratore), ha iniziato il proprio ragionamento dal principio, fissato dalla giurisprudenza di legittimità, in base al quale il superminimo è normalmente assorbito dai miglioramenti retributivi previsti per la qualifica superiore, a meno che le parti abbiano convenuto diversamente, restando a carico del lavoratore l'onere di provare la sussistenza del titolo che autorizza il mantenimento del superminimo, escludendone l'assorbimento (cfr. Cass. sent. n. 26017 del 17.10.2018).

Ebbene, esaminando la formulazione letterale della clausola che, nel caso specifico, aveva attribuito al dipendente il superminimo in discussione, il Giudice del Tribunale di Milano ha ritenuto che vi fosse evidenza dell'intenzione della datrice di lavoro di ritenere assorbibile tale superminimo solo **negli eventuali futuri aumenti dei minimi contrattuali**, fattispecie nella quale non poteva ritenersi ricompreso il diverso caso dell'aumento retributivo conseguito in relazione al passaggio automatico del livello contrattuale. Un caso simile è stato peraltro recentemente trattato dalla Corte d'Appello di Milano con la sentenza n. 85 del 27.06.222, la quale è pervenuta alla medesima conclusione della sent. 1241/2019 esaminata.

Appare evidente che le conseguenze economiche di una simile limitazione del meccanismo dell'assorbimento del superminimo possono essere molto onerose, ad esempio nel caso in cui il dipendente rivendichi giudizialmente, e ottenga, il riconoscimento di un livello di inquadramento superiore rispetto a quello effettivamente riconosciutogli in corso di rapporto.

In una simile ipotesi, il superminimo presente in busta paga potrebbe essere idoneo ad essere assorbito nell'aumento retributivo derivante da tale riconoscimento, azzerando integralmente, o quantomeno parzialmente, le differenze retributive a carico del datore di lavoro. Ciò al contrario non si verificherebbe invece ove il datore di lavoro, al momento dell'attribuzione del superminimo al dipendente, avesse circoscritto l'operatività dell'assorbimento alla sola ipotesi di aumento dei minimi contrattuali, escludendo così di fatto l'ipotesi dell'aumento retributivo derivante dal riconoscimento di un livello di inquadramento superiore. In questo caso, quindi, a prescindere dalla presenza in busta paga di un superminimo anche sostanzioso, il datore di lavoro sarebbe comunque chiamato a corrispondere al lavoratore le differenze retributive tra il minimo tabellare del livello contrattualmente assegnato e quello superiore riconosciuto giudizialmente.

**avvocato in Milano – Galbusera & Partners*