I LIMITI DI ASSORBIBILITÀ DEL C.D. SUPERMINIMO CONTRATTUALE (CASS. CIV., SEZ. LAV., 09/06/2026, N. 18760)

scritto da goal | 6 Agosto 2026



di Bernardina Calafiori e Alessandro Montagna*

Con la pronunzia in commento (Cass., sez. lav., n. 18760 dell'8.04.2026, pubblicata il 9.06.2026), la Corte di Cassazione ha confermato il proprio consolidato orientamento in tema di c.d. assorbibilità del superminimo contrattuale, ribadendo – nei termini qui esposti – il principio in base al quale il superminimo è, di regola, assoggettato al principio dell'assorbimento retributivo.

Prima di analizzare la sentenza della Suprema Corte, tuttavia, è opportuna una breve premessa – finalizzata a inquadrare la *quaestio iuris* definita dalla Suprema Corte con la pronunzia in commento – e prendere le mosse, al citato fine, dalla nozione di super minimo contrattuale: tale istituto consiste, infatti, in un emolumento retributivo che ecceda – di qui, per l'appunto, la sua denominazione – i minimi tabellari fissati nella contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro e che è pattuito, di regola, individualmente tra datore di lavoro e dipendente.

Ciò premesso, la (annosa) questione in merito alla c.d. assorbibilità del superminimo pattuito tra datore di lavoro e dipendente può, in sintesi estrema, compendiarsi nel seguente interrogativo: il maggior importo, ovvero l'eccedenza,

pattuito tra datore di lavoro e dipendente è soggetto ad assorbimento, e dunque a riduzione, in caso di aumento dei minimi tabellari, in sede di rinnovo periodico del contratto collettivo, ovvero in caso di miglioramenti retributivi dovuti in corrispondenza del passaggio del dipendente ad una qualifica superiore?

La Suprema Corte, con la pronunzia in commento, ha inteso dare continuità al suo granitico orientamento e confermare, per l'effetto, che la regola è quella della c.d. assorbibilità del superminimo: con la conseguenza, in definitiva, che, salve le eccezioni che saranno indicate a breve, di regola l'importo che il datore di lavoro corrisponde al suo dipendente, in eccedenza rispetto all'ammontare dei minimi tabellari, è riducibile in misura proporzionale all'aumento dei citati superminimi o della retribuzione ordinaria pagata per il passaggio alla qualifica superiore.

A supporto di tale opzione interpretativa, la Corte di Cassazione ha, tradizionalmente, richiamato l'art. 2077, I° comma, c.c. (Cass., sez. lav., 5.11.2020 n. 24778, Cass. 3.12.2015 n. 24643, Cass., sez. lav., 17.07.2008 n. 19750), laddove dispone che "*i contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo*".

A fronte di tale spiegazione, però, parte della dottrina ha sempre manifestato forti perplessità – quantomeno in riferimento all'assorbibilità del superminimo individuale, in presenza dell'aumento dei minimi tabellari della contrattazione collettiva – in ordine all'idoneità dell'art. 2077 c.c. a dare un reale fondamento normativo al suddetto orientamento della Suprema Corte.

Più specificamente, parte della dottrina ha segnalato che la suddetta norma dispone anche che "… *le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi, al contratto*

collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro" (art. 2077, II° comma, c.c.): il che – a dire della dottrina in esame

– dovrebbe suggerire, semmai, il contrario, ossia la permanenza delle clausole individuali più favorevoli rispetto a quelle contemplate nella contrattazione collettiva.

In ogni caso, la Suprema Corte ha introdotto alcune eccezioni alla regola generale dell'assorbimento, in tal modo temperando la severità del suo orientamento, statuendo la permanenza della clausola che contempla il superminimo contrattuale allorquando:

- l'assegnazione del superminimo abbia fondamento in un titolo che giustifica tale permanenza, come nel caso in cui il riconoscimento dell'eccedenza sia spiegabile "intuitu personae", ossia quale remunerazione degli speciali meriti del singolo lavoratore;
- le parti collettive abbiano espressamente escluso l'assorbimento del superminimo.

Va, infine, precisato che, dal punto di vista processuale, il datore di lavoro gode di una posizione più favorevole, dato che spetta al dipendente, gravato dal relativo onere, allegare e dimostrare la sussistenza di un titolo che escluda l'assorbimento del superminimo contrattuale.

*Avvocati Studio Legale Daverio & Florio (studiolegale@daverioflorio.com)