

FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO

PARERE N. 12 del 26.10.2009

SUPERMINIMO

IL QUESITO

Si chiede di indicare i presupposti che consentono al datore di lavoro di ridurre il superminimo goduto dal lavoratore.

* * *

CARATTERISTICHE DEL SUPERMINIMO INDIVIDUALE

Il c.d. superminimo individuale costituisce una voce aggiuntiva della retribuzione rispetto ai minimi tabellari previsti dalla contrattazione collettiva.

La regola fondamentale di tale istituto consiste nel fatto che esso è normalmente soggetto al principio generale dell'assorbimento nei miglioramenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva (v., tra le molte, Cass. 17 luglio 2008, n. 19750, in *Mass. giur. it.*, 2008; Cass. 9 luglio 2004, n. 12788, in *Mass. giur. it.*, 2004; Cass. 28 luglio 1984, n. 4505, in *Mass. giur. it.*, 1984; Cass. 30 luglio 1982, n. 4355, in *Mass. giur. it.*, 1982).

Quindi, gli aumenti retributivi che vengono stabiliti, a qualunque titolo, dal contratto collettivo, non si sommano al superminimo goduto dal lavoratore ma lo "assorbono", cioè lo riducono in parte o in tutto; di conseguenza, il miglioramento della retribuzione complessiva si verifica soltanto se l'aumento stabilito in sede collettiva è superiore all'importo del superminimo individuale.

Peraltro, l'assorbimento si verifica soltanto se l'aumento previsto dal contratto collettivo sia certo e determinato, e non anche se esso abbia carattere incentivante e meramente eventuale (Cass. 10 gennaio 1990, n. 15, in *Mass. giur. it.*, 1990).

Tale regola generale, tuttavia, non trova applicazione nei seguenti casi.

1) Se le parti del rapporto di lavoro hanno stabilito che il superminimo non è assorbibile.

Ciò può risultare: a) dalla clausola del contratto individuale che preveda la natura non "assorbibile" del superminimo; b) da un comportamento concludente del datore di lavoro che – nonostante la mancanza di una espressa previsione – abbia in occasione dei precedenti rinnovi contrattuali collettivi sempre adottato la regola del cumulo e non dell'assorbimento.

2) Se la stessa contrattazione collettiva stabilisce che l'aumento retributivo non assorbe i superminimi individuali goduti dai lavoratori.

3) Se le parti del rapporto di lavoro hanno attribuito al superminimo la natura di compenso speciale strettamente collegato a particolari meriti o alla speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente. In tal caso, il superminimo non è un generico miglioramento della posizione retributiva del lavoratore, ma ha un titolo (ragione) specifico, e quindi diventa un elemento intangibile della retribuzione (v. le sentenze citate sopra).



RIDUZIONE DEL SUPERMINIMO INDIVIDUALE

Il superminimo individuale, quale emolumento che si aggiunge alla retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva, è nella piena disponibilità delle parti, non riguardando l'applicazione di disposizioni inderogabili della legge o dei contratti collettivi.

Pertanto, è sempre possibile che le parti, dopo aver stabilito in un accordo individuale l'erogazione del superminimo, ne prevedano con un successivo accordo l'eliminazione totale o parziale.

Il consenso del lavoratore ad un accordo di riduzione del superminimo può intervenire anche per comportamento concludente dello stesso lavoratore, che consiste nel fatto che egli continui a lavorare mostrando di adeguarsi alle nuove condizioni retributive. Tuttavia, il comportamento del lavoratore – per essere idoneo ad esprimere tacitamente la sua volontà – non deve essere motivato da un intento diverso da quello specifico di accettare le nuove condizioni peggiorative (Cass. 18 novembre 1985, n. 5655, in *Mass. giur. it.*, 1985).

Viceversa, il superminimo individuale non può essere ridotto dalla contrattazione collettiva, di qualunque livello, né tantomeno dal datore di lavoro con atto unilaterale.

Con riferimento all'art. 2113 Cod. Civ., l'accordo che modifica il superminimo non rientra nell'ambito della norma in questione, poiché non dispone di diritti già entrati nel patrimonio del lavoratore ma regola semplicemente il rapporto di lavoro per il futuro.

Anche la rinuncia del superminimo individuale da parte del lavoratore (o la transazione che abbia ad oggetto il superminimo individuale) che riguarda diritti già acquisiti dallo stesso lavoratore nel periodo passato, non rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 2113 Cod. Civ., trattandosi di un diritto derivante dal contratto individuale e non da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi (art. 2113, primo comma, Cod. Civ.).

Di conseguenza, la rinuncia o la transazione effettuata in azienda – e quindi non nelle sedi qualificate di cui all'art. 2113 quarto comma Cod. Civ. (sede giudiziale, amministrativa, sindacale, o di certificazione) – è immediatamente valida e non può essere impugnata dal lavoratore (Trib. Milano 10 dicembre 1997, in *Orient. giur. lav.*, 1997, 1023).

IL SUPERMINIMO PREVISTO DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Se il superminimo è stabilito dalla contrattazione collettiva, la disciplina per la riduzione del superminimo è differente.

In tal caso, infatti, la previsione del superminimo non costituisce una clausola del contratto individuale ma fa parte integrante della disciplina collettiva applicata al rapporto di lavoro.

Di conseguenza, le parti individuali non possono stabilire una riduzione del superminimo previsto dal contratto collettivo (art. 2077 Cod. Civ.), mentre la clausola sul superminimo collettivo può essere modificata, anche in senso peggiorativo, dalla successiva contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro (Cass. 28 agosto 2004, n. 16691, in *Mass. giur. lav.*, 2004, 887; Cass. 7 giugno 2004, n. 10762, in *Mass. giur. lav.*, 2004, 788).

Quanto, invece, alle rinunzie e transazioni che hanno ad oggetto il superminimo collettivo, esse rientrano nel campo di applicazione dell'art. 2113 Cod. Civ., dato che il diritto economico del lavoratore su cui incide la rinuncia deriva (non da contratto individuale, ma) da contratto collettivo (art. 2113 Cod. Civ., comma primo).

La rinuncia o la transazione, quindi, per essere immediatamente valida e non impugnabile dal lavoratore nei sei mesi successivi (art. 2113, comma secondo, Cod. Civ.), deve essere effettuata in una delle sedi qualificate di cui al quarto comma dello stesso art. 2113 Cod. Civ.

PRINCIPALI RIFERIMENTI GIURISPRUDENZIALI

Cass. 17 luglio 2008, n. 19750, in *Mass. giur. it.*, 2008;
Cass. 9 luglio 2004, n. 12788, in *Mass. giur. it.*, 2004;
Cass. 10 gennaio 1990, n. 15, in *Mass. giur. it.*, 1990
Cass. 28 luglio 1984, n. 4505, in *Mass. giur. it.*, 1984;
Cass. 18 novembre 1985, n. 5655, in *Mass. giur. it.*, 1985
Cass. 30 luglio 1982, n. 4355, in *Mass. giur. it.*, 1982
Trib. Milano 10 dicembre 1997, in *Orient. giur. lav.*, 1997, 1023

RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 36 Cost.; Artt. 2099, 2113 Cod. Civ.

Fondazione Studi
IL PRESIDENTE
Rosario De Luca

