

# STUDIO ASSOCIATO PANNISCO

CONSULENZA DEL LAVORO



**DOTT. PASQUALINO PANNISCO**  
Consulente del lavoro  
Revisore legale

**AVV. MELANIA LAZZARIN**  
Avvocato

**DOTT. ANGELO PANNISCO**  
Consulente del lavoro

---

## ASSORBIBILITA' DEL SUPERMINIMO

18 giugno 2020

A cura del Dott. Pasqualino Pannisco

### Fonti normative:

- Art- 2077 Codice Civile: Efficacia del contratto collettivo sul contratto individuale;
- Art. 2103 Codice Civile: Mansioni del lavoratore: invarianza retributiva ;
- Art. 13 Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori);  
Ex aliis:
  - Cassazione - Sentenza 19 dicembre 2018 n. 3282;
  - Cassazione - Sentenza 17 ottobre 2018 n. 2607;
  - Cassazione - Sentenza 9 novembre 2018 n. 28769;
  - Cassazione - Sentenza 3 dicembre 2015 n. 2464.

### 1. Definizione

Il superminimo è un elemento accessorio della retribuzione che viene corrisposto in aggiunta all'importo minimo previsto dalla contrattazione collettiva spettante al lavoratore che, generalmente, viene pattuito all'atto dell'assunzione ed inserito nel contratto individuale di lavoro. Gli importi corrisposti a titolo di superminimo entrano a far parte della retribuzione a tutti gli effetti, essendo, altresì, utili per la determinazione dei diversi istituti retributivi quali le mensilità aggiuntive, lavoro straordinario, festivo, notturno, ecc., nonché ai fini del T.F.R. . Contribuiscono, altresì, alla determinazione dell'imponibile agli effetti fiscali e contributivo.

### 2. Assorbibilità del superminimo

Il superminimo può essere assorbibile o non assorbibile, a seconda della sua natura e degli accordi presi dalle parti stipulanti.

Per l'eliminazione del superminimo individuale è necessario il consenso del lavoratore. Il superminimo individuale infatti non può essere ridotto dal datore di lavoro con atto unilaterale.



Le parti possono stabilire con accordo individuale che possa essere eliminato il superminimo concesso all'atto dell'assunzione o successivamente.<sup>1</sup>

Secondo un orientamento ormai consolidato della giurisprudenza: «*sussiste nell'ordinamento un generale principio di assorbimento della maggiore retribuzione individuale, **globalmente considerata**, in quella successivamente spettante per contrattazione collettiva, del pari **globalmente considerata**.*»

«*Il c.d. superminimo, ossia l'eccedenza della retribuzione rispetto ai minimi tabellari, che sia stato individualmente pattuito, è normalmente soggetto al principio generale dell'assorbimento nei miglioramenti contemplati dalla disciplina collettiva, tranne che sia da questa diversamente disposto, o che le parti abbiano attribuito all'eccedenza della retribuzione individuale la natura di compenso speciale strettamente collegato a particolari meriti o alla speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente e sia quindi sorretto da un autonomo titolo, alla cui dimostrazione, alla stregua dei principi generali sull'onere della prova, è tenuto lo stesso lavoratore*».

La Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dell'Ordine Consulenti del lavoro, intervenendo sulla questione della riduzione e/o eliminazione superminimo individuale concesso, ha affermato che La regola generale dell'assorbimento non trova applicazione nei seguenti casi

1. Se Il superminimo venga corrisposto quale riconoscimento di una certa capacità professionale del lavoratore e, quindi, definito “ad personam” o aumento di merito;
2. Se le parti del rapporto di lavoro abbiano stabilito che il superminimo non sia assorbibile;
3. Qualora la stessa contrattazione collettiva stabilisca che l'aumento retributivo non assorba i superminimi individuali goduti dai lavoratori;

Al fine di escludere l'assorbibilità del superminimo, è onere del lavoratore dimostrare che le parti abbiano attribuito all'eccedenza della retribuzione individuale la natura di compenso speciale strettamente collegato a particolari meriti o alla speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente e sia quindi sorretto da un autonomo titolo.

Qualora, invece, le parti raggiungano un accordo per la corresponsione di un certo importo complessivo, senza alcuna specificazione può esserne prevista l'assorbibilità da futuri aumenti, significando che si prevede la possibilità che il superminimo individuale o ad *personam* riconosciuto al lavoratore sia assorbibile, ossia che si riduca la cifra riconosciuta a titolo di superminimo individuale man mano che aumenta la paga base per effetto dei rinnovi del CCNL di settore, fino a concorrenza dell'importo complessivamente spettante in precedenza al lavoratore

---

#### <sup>1</sup> **Rinnovo contrattuale e passaggio di categoria**

*I “superminimi generici” sono sempre assorbibili (cioè non si cumulano con sopraggiunti benefici economici a livello nazionale), fintanto che il nuovo livello retributivo fissato nel CCNL assicuri ancora un trattamento superiore alle globali competenze individualmente o aziendaliamente pattuite. A maggior ragione, vige l'assorbimento quando le parti, abbiano riconfermato espressamente il divieto di cumulo.*

*Nel caso di riconoscimento giudiziale del diritto alla categoria superiore, è stata egualmente asserita l'assorbibilità degli “ad personam”, in quanto considerati dalla giurisprudenza quali parziali riconoscimenti di un diritto più completo, sotto il profilo economico.*

*Sostanzialmente si sostiene che, se il datore di lavoro avesse avuto la consapevolezza della spettanza (o la volontà di conferimento) della categoria superiore e del correlativo trattamento economico, egli stesso avrebbe operato unilateralmente l'assorbimento.*



Si può anche prevedere che il superminimo possa essere assorbito da successivi aumenti in caso di passaggio di livello del lavoratore, in modo che all'aumento spettante corrisponderà una riduzione del superminimo di pari importo, cosicché l'importo complessivo corrisposto non subisca alcuna variazione.<sup>2</sup>

#### **a) Passaggio di categoria per mansioni superiori**

Qualora le parti pattuiscono un emolumento aggiuntivo ed integrativo della retribuzione (cosiddetto superminimo individuale), senza che né le parti stesse, né il contratto collettivo, ne prevedano la generale ed incondizionata non assorbibilità, il riconoscimento del diritto del lavoratore alla qualifica superiore ovvero il diritto alla retrodatazione della qualifica rivestita, più elevata rispetto a quella di provenienza, comporta il diritto alla differenza tra la retribuzione corrispondente alla qualifica – calcolata sulla base della contrattazione collettiva applicabile al rapporto – e la retribuzione in concreto percepita, includendo in quest'ultima (ma non nella prima) l'ammontare del superminimo individuale.

#### **a/1) Orientamento giurisprudenziale**

Sussiste un l'orientamento giurisprudenziale stabile e consolidato secondo cui che è legittimo l'assorbimento dei superminimi concessi in precedenza in caso di passaggio di categoria

- **sia In occasione di passaggio di categoria normale,**
- **sia in ipotesi di riconoscimento giudiziale della superiore categoria di inquadramento, per esercizio di mansioni superiori.**

Conseguentemente, è stata ritenuta impropria e negata la pretesa di mantenimento dell'assegno *ad personam* acquisito nell'iniziale categoria inferiore, che, se si fosse cumulato alla superiore retribuzione della successiva e più elevata categoria acquisita, avrebbe dato vita ad una duplicazione di benefici del tutto ingiustificata per l'unicità della causale.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> **FONDAIMENTO DEL MECCANISMO DI "ASSORBIMENTO"**

*Il principio di operatività dell'assorbimento di eccedenze retributive (conferite in un determinato momento per contratto individuale) al sopravvenire di miglioramenti economici discendenti da pattuizioni collettive aziendali o di categoria, trova il suo fondamento sia dall'art. 2077 c.c.) sia dai criteri di unitarietà delle stesse, di alternatività degli istituti e di inscindibilità delle clausole contrattuali normalmente così formulate: «Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.*

<sup>3</sup> **PRINCIPIO DI INVARIANZA RETRIBUTIVA EX ART. 2103 C.C.**

*Giunta in Cassazione la problematica è stata risolta nel senso che il requisito (intangibilità o invarianza retributiva) di cui all'art. 2103 c.c. deve ritenersi soddisfatto dietro un raffronto istantaneo della posizione reale goduta anteriormente e immediatamente dopo la promozione, senza necessità che l'invarianza sia perseguita con un raffronto comparativo proiettato lungo l'intero arco temporale della vita residua del lavoratore. Il principio in questione è stato esplicitato dalla Suprema corte[12] in questi termini: «Il meccanismo di salvaguardia (leggi: di invarianza retributiva, n.d.r.) tanto nel testo legislativo (art. 2103 c.c., n.d.r.) che contrattuale, opera istantaneamente - ed esaurisce la propria funzione - nel raffronto tra la retribuzione ultima raggiunta prima della promozione e quella immediatamente successiva, senza proiettarsi nel tempo in termini di comparatività tra la dinamica retributiva propria del nuovo inquadramento e quella del vecchio. In altre parole né la legge né il contratto collettivo garantiscono al lavoratore promosso una retribuzione superiore, in ogni momento temporale successivo alla promozione, a quella che gli sarebbe spettata col precedente inquadramento, ma si limitano ad assicurargli dopo la promozione una retribuzione non inferiore a quella di prima».*



**b) Istituti retributivi: raffronto tra contratto collettivo e contratto individuale di lavoro.**

Il superminimo può considerarsi riassorbibile nel caso in cui un certo istituto retributivo risulti inferiore ad altro analogo previsto dal contratto collettivo di lavoro, **ma, in compenso vi siano altri elementi di importo superiore alla differenza reclamata.**

Infatti, l'interpretazione della singola clausola di un contratto collettivo di diritto comune non può operarsi compiendo un esame parziale della stessa, tralasciando l'esame delle altre clausole con cui essa si integra e vicendevolmente si completa, anche in relazione all'esigenza della contrattazione collettiva di apprestare una normativa esecutiva della realtà lavorativa del settore che è chiamata a disciplinare.

Per l'individuazione della disciplina più favorevole tra la disciplina contrattuale collettiva e quella risultante dal contratto individuale occorre peraltro effettuare una **valutazione complessiva dei trattamenti desumibili dalle due regolamentazioni relativamente ad istituti omogenei e non limitarsi al confronto di singole clausole disaggregate**; il raffronto per istituto comporta l'applicazione integrale della disciplina relativa all'istituto nel complesso più favorevole senza possibilità di cumulare i vantaggi attribuiti per aspetti diversi dell'una o dell'altra disciplina. (Cassazione 9/10/2000 n. 13443)

**c) Indennità di vacanza contrattuale.**

Quando il rinnovo dei CCNL tarda ad arrivare può essere stabilito nel rinnovo stesso il riconoscimento di un'indennità di vacanza contrattuale ai lavoratori. L'indennità di vacanza contrattuale stabilita dalla contrattazione collettiva applicabile ha natura retributiva e per questo nella stessa può essere assorbito il superminimo dotato di espressa clausola di assorbibilità. D'altra parte, il superminimo assorbibile può essere ridotto in ragione dei successivi aumenti disposti dalla contrattazione collettiva per cui non vi è ragione per ritenere che non si possa invece ridurre in relazione all'indennità di vacanza contrattuale che costituisce solo una sorta di anticipazione dei suddetti aumenti retributivi. Lo ha stabilito la Corte di appello di Bologna nel 2013.

**3. Casi di non assorbibilità**

**d) Scatti d'anzianità**

Il superminimo non può essere assorbito dagli aumenti periodici di anzianità o dai compensi aggiuntivi fondati su un titolo proprio di erogazione.

Al riguardo si è espressa anche di recente la Cassazione, reiterando il suo precedente pensiero, tramite la sentenza n. 32872 del 19 dicembre 2018, affermando che:

*«L'indennità di contingenza è un meccanismo di garanzia del valore reale della retribuzione nominale, pertanto non ha una funzione retributiva autonoma assolvendo piuttosto ad una funzione indennitaria o risarcitoria potere d'acquisto reale di ciascun livello dei minimi tabellari categoriali. Pertanto l'assorbimento di tale voce di natura indennitaria determinerebbe una perdita di potere reale di acquisto del nuovo minimo tabellare e quindi una sostanziale reformatio in peius della retribuzione reale del lavoratore, promosso alla qualifica superiore»*



*e) Lavoro Straordinario*

Il compenso per lavoro straordinario viene corrisposto per una prestazione lavorativa resa oltre l'orario normale di lavoro per cui non può essere assorbito dal superminimo concesso al lavoratore in relazione alle sue prestazioni lavorative ordinarie.

Analogamente, non si può riassorbire l'eventuale compenso forfettizzato per lavoro straordinario erogato in maniera continuativa, che, quindi è diventato un superminimo integrante della retribuzione ordinaria non riducibile unilateralmente dal datore di lavoro. (Cassazione i 2011).

*f) Trasferimento d'azienda*

**In caso di trasferimento d'azienda, il dipendente perde il diritto al superminimo in quanto,** pur restando fermo il rapporto di lavoro, la contrattazione collettiva nazionale e aziendale del cessionario si sostituiscono per intero a quella del cedente, anche se più sfavorevole. (Cassazione 2010)

*g) Subentro di appalti*

In caso di appalto al lavoratore che passa ad altra azienda subentrante, **il superminimo deve continuare ad essere riconosciuto passa ad altra ditta subentrante** la quale abbia accettato di mantenere i medesimi livelli retributivi.