

ASSORBIMENTO O MENO DEL CD SUPERMINIMO SALARIALE

Un principio cardine del nostro ordinamento è che il contratto individuale di lavoro non possa prevedere una retribuzione globale inferiore a quella prevista dai contratti collettivi applicati in relazione alle mansioni e all'orario svolto.

In pratica, posto che nel nostro sistema giuslavoristico non esiste il cd "salario minimo legale" -tema discusso in questa stagione politica- la giurisprudenza, sin dalle origini dell'ordinamento repubblicano (si veda Cass. 5 febbraio 1958, n. 338) ha sempre ritenuto che il principio sancito dall'art. 36 comma 1 della Costituzione (*"il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia una esistenza libera e dignitosa"*) possa dirsi rispettato se la retribuzione del lavoratore non è inferiore a quella stabilita nel contratto collettivo applicato in relazione al tipo di prestazione lavorativa svolta (*ad es. la retribuzione di un cameriere non può essere inferiore rispetto a quella indicata nel CCNL commercio turismo in relazione alle mansioni da questo svolte*).

Per questo motivo la retribuzione indicata nei contratti collettivi viene spesso definita anche come "minima tabellare" al di sotto della quale non si può scendere.

Ciò brevemente descritto, può essere che il contratto individuale preveda una retribuzione maggiore rispetto a quella prevista nella contrattazione collettiva.

In ambito giuslavoristico la differenza tra quanto previsto nel contratto collettivo e quanto indicato nel contratto individuale di lavoro viene definito "superminimo".

Il problema che si pone spesso e che interessa i lavoratori è il seguente: che cosa succede a quella parte di retribuzione superiore al minimo stabilito dalla contrattazione collettiva qualora, a seguito dei rinnovi dei contratti collettivi, vi sia un aumento della busta paga per tutti i lavoratori? Il cd superminimo viene

parzialmente assorbito o si va ad accumulare alla nuova busta paga minima?

Un esempio può essere chiarificatore. La busta paga mensile secondo il contratto collettivo in vigore sarebbe pari a 100. Tuttavia la mia busta paga, come quella degli altri miei colleghi, prevede una retribuzione mensile di 120.

Dopo tre anni dall'assunzione il rinnovo del contratto collettivo prevede una busta paga mensile pari a 105. Io ho diritto a 125, ovvero 105+ 20 di superminimo stabilito dal mio contratto individuale, o tale superminimo è stato parzialmente assorbito dall'aumento della paga base e, quindi, continuo a percepire 120?

Dissipiamo subito il dubbio: la regola base è **l'assorbimento** (in questo caso parziale) del **superminimo** e l'eccezione è il cumulo superminimo con la busta paga base prevista dal contratto collettivo.

Secondo l'orientamento monolitico della giurisprudenza, sia di merito che di legittimità (Trib. Torino sez. lav. Sent. 20 giugno 2018, n. 1089 Trib. Milano, sez. lav., sent. 20 febbraio 2018, n. 461, Cass. Civ., sez. Lav., sent. 20 marzo 1998 n. 2984, Cass. Civ., Sez. Lav. 09 luglio 2004, n. 12788 Cass. Civ., Sez. Lav. 29 settembre 2012 n. 14689) la somma versata al lavoratore a titolo di superminimo viene progressivamente assorbita dagli aumenti stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Tale regola vale anche nel caso in cui il lavoratore sia assegnato a mansioni di livello superiore rispetto a quelle indicate nel contratto. Ancora una volta un esempio può aiutare ad essere più chiari: un aiuto cuoco ha una busta paga base di 90 mentre in base al contratto collettivo la busta paga è pari a 80. Il superminimo è pari, quindi, a 10. L'aiuto cuoco viene promosso a cuoco e riceve la retribuzione mensile per tale livello che è pari 100. Non ha diritto, quindi, nemmeno in questo caso al cd cumulo tra la busta paga ed il superminimo che, invece, è stato integralmente assorbito dal passaggio di livello.

Ho specificato prima che la regola è quella dell'assorbimento. Cionondimeno esistono quattro eccezioni alla regola:

1) il contratto collettivo applicabile in relazione all'attività lavorativa svolta dal lavoratore prevede **espressamente** che il superminimo non sarà assorbito dagli aumenti previsti dai rinnovi della contrattazione collettiva, ma sarà sempre cumulato a quest'ultimi.

2) il contratto individuale prevede **espressamente** che il superminimo non sarà assorbito dagli aumenti previsti dai rinnovi della contrattazione collettiva, ma sarà sempre cumulato a quest'ultimi.

3) non assorbimento per fatti concludenti. Il contratto collettivo e nemmeno quello individuale prevedono il cd cumulo del superminimo con la retribuzione di base prevista dalla collettiva. Tuttavia il datore di lavoro, nonostante i rinnovi dei contratti collettivi che hanno parzialmente eroso o colmato la distanza tra la retribuzione base e quella prevista nel contratto individuale, ha continuato a riconoscere per intero il superminimo.

4) Il cd superminimo è un riconoscimento per le capacità del lavoratore superiori rispetto alla media (si pensi all'assunzione di un famoso chef che può permettere al ristorante di essere indicato nelle più prestigiose guide sulla ristorazione). In questo caso (come nelle altre ipotesi sin qui elencate di cumulo e non di assorbimento) spetta al lavoratore di dimostrare che tale voce di retribuzione dipende dalle proprie qualità peculiari nell'eseguire la prestazione lavorativa (si veda Cass. Civ., sez. lav., sent. n. 21555 del 12 novembre 2004, Cass. Sez. lav., 17 luglio 2008, n. 19750 n. 4533 e Cass. sez. lav., 27 febbraio 2018, n. 4533). Se il lavoratore dimostra che tale voce aggiuntiva di retribuzione gli è stata riconosciuta *ad personam* (in parole più semplici perché "il più bravo" o uno dei più bravi a svolgere il proprio mestiere o quantomeno "più bravo" rispetto alla media), questa è intangibile e gli deve essere aggiunta alla retribuzione base prevista nel CCNL.

Sanremo 05.09.2018

Avv. Francesco Meiffret