

Superminimo: quando, come e perché?

Il superminimo è un elemento retributivo accessorio e può essere stabilito dai contratti collettivi aziendali oppure erogato *ad personam*, ovvero stabilito dai contratti individuali in considerazione di particolari meriti o capacità del singolo lavoratore.

Superminimo ad personam

Il superminimo ad personam viene pattuito tra Azienda e singolo lavoratore e può variare da lavoratore a lavoratore e non fa parte della contrattazione Sindacato –Azienda.

Le somme corrisposte a titolo di superminimo individuale costituiscono elemento base della retribuzione del dipendente che ne fruisce e sono componenti dell'imponibile contributivo e fiscale.

Nel contratto individuale concluso tra datore di lavoro e lavoratore, è previsto il cd. "superminimo", al fine di riconoscere al dipendente un salario superiore rispetto a quello previsto dalla contrattazione collettiva. Tale voce aggiuntiva alla retribuzione si fonda sulla previsione di cui all'art. 2077 comma 2° c.c. per il quale *"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"*.

Assorbibilità del superminimo

L'assorbibilità o meno del superminimo dipende dalle modalità con le quali viene dato.

Trattandosi del frutto di un **accordo personale** con il dipendente, il superminimo individuale può essere modificato, ridimensionato, sospeso o eliminato in base a quanto citato / scritto nella lettera di aumento ad personam, sottoscritto dal dipendente.

Esempio di SUPER MINIMO NON ASSORBIBILE dato in Alstom a Savigliano e verificato dal nostro legale

Siamo lieti di comunicarLe che a far data dal 1° Aprile 2008 Le è stato riconosciuto un aumento di merito pari ad € 90 mensili lordi.
Rimangono confermate le altre condizioni d'inquadramento normative/retributive precedentemente stabilite.

Esempio di SUPERMINIMO ASSORBIBILE dato in Alstom e verificato dal nostro legale

Abbiamo il piacere di comunicarLe che è stato deciso di riconoscerLe, con decorrenza 1 Giugno 2015, un incremento retributivo di Euro 70,00 lordi per 13 mensilità.

Il suddetto importo, al lordo delle ritenute di legge, fiscali e previdenziali, rappresenta un trattamento di miglior favore rispetto a quello previsto dal CCNL di riferimento, e quindi costituisce superminimo individuale assorbibile da futuri aumenti dovuti a rinnovi contrattuali ovvero a promozioni.
Rimangono confermate le altre condizioni normative e d'inquadramento precedentemente stabilite.

L'assorbibilità comporta la riduzione della cifra riconosciuta a titolo di superminimo man mano che aumenta la paga base per effetto dei miglioramenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva, generalmente fino a concorrenza dell'importo complessivamente spettante in precedenza al lavoratore così come assorbe quella che è la differenza tra i minimi in caso di passaggio di livello del lavoratore.

- **L' Azienda non è obbligata ad assorbire l' aumento da Lei dato al dipendente , ma puo' esercitare tale scelta /possibilità a sua discrezione se previsto nella lettera di aumento ad personam consegnata al dipendente e da lui sottoscritta.**

Il superminimo assorbibile assorbe lo scatto di anzianità?

L' Aumento dato dallo scatto di anzianità non potrà essere detratto dal superminimo assorbibile , ì come stabilito dalla Cassazione in una sentenza del 2004.

Cosa prevede il CCNL metalmeccanico in materia di superminimi ?

AUMENTI AD PERSONAM –SUPERMINIMI

Grazie alle numerose cause patrocinata dal Sindacato (alcune vinte e alcune perse) nei confronti dei datori di lavoro che hanno assorbito il superminimo individuale in concomitanza dell' aumento della retribuzione conseguito al rinnovo del CCNL, nel nuovo CCNL 2016 si è ottenuto il Risultato che vengono salvaguardati gli aumenti ad personam ante 31/12/2016 , dati al dipendente con la dicitura superminimo o superminimo non assorbibile. Nel caso di aumento ad personam dato con la dicitura assorbibile da futuri aumenti ecc.l' Azienda potrà assorbirlo in concomitanza dell'aumento del CCNL.

Testo sottoscritto

A decorrere dal 1° gennaio 2017, gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità, nonché gli incrementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale successivamente alla medesima data ad esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).

Sentenze sull' assorbibilità del superminimo

La Corte di Cassazione, con la sentenza n.24643 del 3 dicembre 2015, oltre a confermare un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato sul fatto che, qualora sia stato riconosciuto al lavoratore un importo a titolo di superminimo nella lettera di assunzione, deve escludersi la non riassorbibilità di tale importo, ha anche stabilito che tale assorbibilità può essere applicata anche se ciò non è avvenuto concretamente per alcuni anni.

Qualifica superiore e assorbimento del superminimo individuale

Tale principio è stato più volte richiamato anche in altre pronunce della Corte di legittimità, una tra tutte la **14689/2012** la quale – di nuovo – afferma che "in caso di riconoscimento del diritto del lavoratore a superiore qualifica, l'emolumento è assorbito dai miglioramenti retributivi previsti per la qualifica superiore, a meno che le parti abbiano convenuto diversamente o la contrattazione collettiva abbia altrimenti disposto, restando a carico del lavoratore l'onere di provare la sussistenza del titolo che autorizza il mantenimento del superminimo, escludendone l'assorbimento".

Superminimo individuale: casi in cui non è assorbibile.

Tribunale di Napoli, sez. lavoro, sentenza n. 1227/2014.