

*La retribuzione e le sue declinazioni alla luce
dei principi di proporzionalità e adeguatezza:
focus su contrattazione collettiva, piani di
incentivazione e welfare*

22 novembre 2023

Assorbibilità e riduzione del trattamento retributivo

Avv. Luca Failla

IL SUPERMINIMO

- E' quella parte della retribuzione eccedente i livelli minimi retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva di livello nazionale e incide sugli istituti retributivi indiretti (mensilità aggiuntive, ferie, permessi, contributi previdenziali ed assistenziali, TFR ecc.).
- A seconda della fonte istitutiva, si distingue tra (i) SUPERMINIMO INDIVIDUALE e (ii) SUPERMINIMO COLLETTIVO.

1. Il SUPERMINIMO INDIVIDUALE è frutto di un accordo tra datore di lavoro e lavoratore ed è solitamente negoziato e/o corrisposto:

- a) durante le trattative per il reclutamento di figure a medio/alto contenuto professionale;
- b) nel corso del rapporto di lavoro, come premio alla “laboriosità» e/o alla diligenza del lavoratore;
- c) (a volte anche) come forma di compensazione a *forfait* del lavoro straordinario prestato/da prestare.

2. Il SUPERMINIMO COLLETTIVO è previsto da accordi collettivi – per lo più aziendali – ed è solitamente riconosciuto (i) al personale inquadrato in uno specifico livello di inquadramento, o, più in generale (ii) al personale con un determinato mansionario o area produttiva o, ancora, (iii) a quello (perché) occupato in una determinate zona geografica.



SUPERMINIMO – RIDUZIONE/VARIAZIONE

- Il superminimo può assumere la natura di emolumento:
 - (i) “assorbibile”** dai rinnovi economici del CCNL applicato al rapporto di lavoro e/o dai miglioramenti economici derivanti dal superiore inquadramento acquisito, o, di converso,
 - (ii) “non assorbibile”** e dunque non riducibile, almeno unilateralmente.

- Il superminimo è comunque riducibile/eliminabile per effetto:
 - eventuale, di un – successivo - accordo tra le parti (se individuale), ovvero in conseguenza della successione tra contratti collettivi (se superminimo collettivo), ovvero
 - automatico, a causa del meccanismo dell'**assorbimento**.



NATURA DEL SUPERMINIMO: ASSORBIBILITA'

- La natura assorbibile del superminimo è attribuita:
 - a) dalla volontà espressa delle parti all'interno del patto istitutivo (assenza di previsione della non assorbibilità), superabile tuttavia dal loro successivo comportamento (cumulo e non assorbimento) in occasione di aumenti futuri (Cass. n. 14689/2012);
 - b) in assenza di una volontà espressa dei contraenti:
 - in ogni caso dal loro successivo comportamento concludente (cumulo dei trattamenti argomento *ex art. 1362 c.c.*),
es. mancato assorbimento in seguito ad un superiore inquadramento;
es. mancato assorbimento in concomitanza di uno o più rinnovi economici del CCNL o del Contratto Aziendale
 - o, dal prefigurarsi di un titolo autonomo che lo sorregga (particolari meriti o alla speciale qualità o onerosità delle mansioni). In tal caso la giurisprudenza lo presume essere, salvo prova contraria, non assorbibile (Cass. n. 24778/2020)
- L'indagine probatoria sulla sussistenza di dette pattuizioni è riservata ai giudice del merito.

I RINNOVI ECONOMICI DEI CCNL E I SUPERMINIMI

- Sul tema dell'assorbimento, due sono i quesiti da ultimo affrontati dalla giurisprudenza così compendiabili:
 - CASO 1 - quale rilevanza attribuire al comportamento datoriale, protrattosi nel tempo, di non procedere all'assorbimento del superminimo (anche qualora espressamente qualificato come assorbibile) in occasione di plurimi rinnovi economici della contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro?
 - CASO 2 - in presenza di un aumento retributivo unico del CCNL, ma liquidato in *tranches* a scadenze diverse (per volontà delle parti sociali), quale rilevanza giuridica assume la scelta di non operare alcun assorbimento della prima/prime *tranches* ? Può l'azienda poi procedere all'assorbimento delle *tranches* successive ?



CASO 1: PLURIMI AUMENTI E MANCATO ASSORBIMENTO

- Una parte – in verità minoritaria - della giurisprudenza, sovente in passato quella di merito, ha legittimato l'assorbimento “tardivo”, giustificandolo come mera applicazione della previsione contrattuale che autorizzava l'assorbimento in occasione dei miglioramenti retributivi.
- Diversamente, la giurisprudenza oggi prevalente, anche di legittimità, è concorde nel ritenere che *“la reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti che si traduca in trattamento economico o normativo di maggior favore rispetto a quello previsto dai contratti (individuali e collettivi) [ossia, il mancato assorbimento] integra, di per sé, gli estremi dell'uso aziendale”*. (Cass. 17 luglio 2023, ord. n. 1941; Trib. Milano, 02 agosto 2016, n. 2088).
- Quali le conseguenze?
 - il superminimo, per effetto dell'«uso aziendale», acquista la natura di emolumento non assorbibile, ma
 - l'uso aziendale è una cc.dd. fonte sociale che «agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale», e dunque
 - non trovando applicazione l'art. 2077, co. 2, c.c., le fonti collettive (nazionali e aziendali) – e non il datore unilateralmente - sono legittimate nel disporre una modifica *“in peius”* del trattamento, e dunque rimodellarlo finanche ad assorbirlo (Trib. Napoli, 6 aprile 2022, n. 1934; Cass. 8342/2010).



CASO 2: IL MANCATO ASSORBIMENTO DELLE *TRANCHES* DI RINNOVO

- Si prenda ad esempio, il meccanismo di aumento dei minimi tabellare previsti nell'ultimo rinnovo del CCNL per i lavoratori dell'industria metalmeccanica, sottoscritto il 05.02.2021

Sez. Quarta – Titolo V – Ambiente di lavoro

187


MINIMI TABELLARI PER LIVELLO

Livello	dal 1° giugno 2021	dal 1° giugno 2022	dal 1° giugno 2023	dal 1° giugno 2024
D1	1.488,89	1.509,07	1.530,86	1.559,11
D2	1.651,07	1.673,45	1.697,62	1.728,95
C1	1.686,74	1.709,60	1.734,29	1.766,30
C2	1.722,41	1.745,75	1.770,96	1.803,64
C3	1.844,64	1.869,64	1.896,64	1.931,64
B1	1.977,19	2.003,99	2.032,93	2.070,45
B2	2.121,20	2.149,95	2.181,00	2.221,25
B3	2.368,12	2.400,22	2.434,88	2.479,81
A1	2.424,86	2.457,72	2.493,21	2.539,22

- La giurisprudenza di legittimità è concorde nel ritenere che qualora vi sia un aumento di importo unico, ma erogato in *tranches*, si è in presenza di “*una obbligazione unica. L'obbligo di pagamento discende, quindi, da detta, unica, obbligazione: gli atti di pagamento non sono altro che atti esecutivi dell'obbligazione assunta*” (Cass. 29 dicembre 2022, n. 38020)

CASO 2: IL MANCATO ASSORBIMENTO DELLE *TRANCHES* DI RINNOVO

- Conseguentemente (cfr. Corte d'App. Milano, 7 giugno 2019, n. 949, nonché sempre Corte d'App. Milano n. 12/2019 e n. 1234/2017):
 - il fatto che la liquidazione della prima tranche non sia stata oggetto di alcun assorbimento è indicativo della volontà concludente del datore che l'aumento della retribuzione base non debba comportare alcuna diminuzione del superminimo anche in ordine al pagamento delle *tranches* successive;
 - Pertanto, il mancato pagamento delle *tranches* successive costituisce inadempimento di un'obbligazione unitariamente assunta.

 - A nulla rileverebbero, inoltre, le problematiche economiche in cui, successivamente al pagamento della prima/prime rata/rate, l'impresa datrice si sia venuta a trovare (in termini, Corte d'App. Milano, sent. n. 106/2017).
- 
- Rinuncia del datore di lavoro
 - Uso aziendale (che però assume la valenza di un contratto collettivo disdettabile pertanto... Corte Appello Milano, 81/2023)

WORDING PROPOSTE SUPERMINIMO

BOZZA 1 (lettera di assunzione e/o assegnazione di superminimo ad personam)

Secondo gli accordi raggiunti, Lei percepirà un importo mensile di Euro_____ a titolo di superminimo assorbibile (in caso di futuri aumenti salariali)

Resta inteso che il mancato assorbimento del suddetto superminimo in occasione di futuri aumenti contrattuali collettivi e/o individuali (ad esempio in caso di assegnazione di mansioni superiori e/o assegnazione di livello superiore) dovrà intendersi avvenire unicamente a titolo di trattamento di miglior favore a Lei riservato e non implicherà in alcun modo l'acquiescenza ovvero la rinuncia della scrivente Società circa l'assorbimento del suddetto superminimo in occasione di aumenti futuri e/o successivi né tanto meno potrà costituire o far sorgere per il futuro un Suo diritto circa la non assorbibilità del suddetto superminimo.

2. BOZZA (comunicazione in caso di non assorbimento)

Le comunichiamo con la presente che in occasione della erogazione del previsto aumento contrattuale a seguito del rinnovo del CCNL ____ (ovvero altro) la scrivente Società ha deciso di non assorbire il suddetto aumento nel superminimo individuale a Lei assegnato e ciò quale trattamento di miglior favore a Lei riservato.

Resta inteso che il mancato assorbimento del superminimo in questa occasione non implica né potrà implicare in alcun modo l'acquiescenza ovvero la rinuncia della scrivente Società circa l'assorbimento del suddetto superminimo in occasione di aumenti futuri e/o successivi né tanto meno potrà costituire o far sorgere in Suo favore un diritto per il futuro circa la non assorbibilità del suddetto superminimo.



GRAZIE DELL'ATTENZIONE

Avv. Luca Failla
lfailla@faillapartners.com

