

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

## Definizione

Per superminimo si intende un **elemento accessorio della retribuzione** stabilito dalla contrattazione collettiva (**superminimo collettivo**) oppure erogato dal datore di lavoro per sua libera determinazione (**superminimo individuale**), **che eccede il minimo tabellare** ed erogato in **cifra fissa**.

## Di cosa parliamo

L'erogazione di superminimi collettivi da parte del datore di lavoro avviene a fronte di specifiche pattuizioni definite a livello di contrattazione collettiva aziendale, erogato in maniera uniforme a tutti i soggetti destinatari dello specifico accordo. Diversamente, i superminimi individuali non per forza hanno natura pattizia (contratto individuale di lavoro); anzi, nella prassi sono caratterizzati dalla sostanziale volontarietà datoriale della erogazione, anche titolo di gratifica.

Entrambi si caratterizzano da un lato per la loro **natura accessoria ed aggiuntiva rispetto ai cc.dd. minimi tabellari** del CCNL di riferimento, dall'altro per essere completamente **svincolati da qualsivoglia obiettivo** concordato e misurabile (vengono erogati, per l'appunto, in cifra fissa), ed essere piuttosto giustificati da ragioni quali l'aumento del potere d'acquisto o il consolidamento di cifre già previste in precedenti ma superati accordi.

Si tratta di **erogazioni essenzialmente irreversibili**, per cui laddove erogate per periodi di tempo apprezzabili (pure in assenza di pattuizioni scritte) formano i cc.dd. "usi aziendali" per la estinzione dei quali la giurisprudenza di legittimità - paragonandoli di fatto ad accordi collettivi a livello aziendale - chiede un accordo sindacale in tal senso (*ex multis* Cass. 17 maggio 2002, n. 7200).

La giurisprudenza (Cass. 9 luglio 2004, n. 12788), applicando quanto disposto dall'art. 2077 c.c., si

è espressa nel senso della **possibilità di assorbire le somme erogate a titolo di superminimo (anche individuale)** in occasione di aumenti dei minimi tabellari dovuti sia a rinnovi contrattuali sia a passaggi di categoria dei singoli lavoratori. **L'assorbimento resta invece escluso quando ciò venga stabilito dallo stesso accordo, oppure nell'ipotesi in cui la natura del compenso sia legata a particolari meriti del lavoratore** (Cass. 9 marzo 2009, n. 5650) **o alla particolare qualità o specificità delle mansioni svolte dallo stesso.**

**Si tratta di un istituto non direttamente riconducibile alla materia del welfare, nonostante in talune realtà aziendali il superminimo è ascritto alle politiche generali di *compensation & benefits*, o comunque è considerato dall'azienda come un plus della retribuzione di base corrisposto nell'ottica di aumentare il benessere del lavoratore, pur non godendo - come è ovvio, essendo a tutti gli effetti retribuzione - dei regimi di tassazione e contribuzione incentivanti.**

### **I superminimi collettivi nella contrattazione collettiva**

Laddove la contrattazione collettiva nulla dica in proposito, **vale il principio secondo cui il superminimo collettivo è assorbito** dagli eventuali incrementi retributivi generati dalla contrattazione collettiva futura.

In alcuni casi invece gli accordi prevedono **clausole** espresse **di non assorbibilità.**

Di recente, in occasione dell'ultimo rinnovo contrattuale del CCNL per l'Industria metalmeccanica, le parti hanno stabilito che a decorrere dal 1 giugno 2017 gli incrementi dei minimi tabellari assorbono le cifre fisse che eventualmente siano state riconosciute in azienda successivamente a tale data, escludendo espressamente elementi accessori riconosciuti in funzione della effettuazione della prestazione (straordinario, notturno, turni, festività, orario plurisettimanale...).

Inoltre, fermo restando che l'istituto non rientra nei vantaggi fiscali e contributivi, **non si escludono pattuizioni nell'ambito della contrattazione aziendale, ad esempio, volte a riformare la disciplina dello stesso, destinando le relative risorse al premio di risultato o**

**al finanziamento aggiuntivo dei piani di welfare.** Tali operazioni, che vanno via via diffondendosi, costituiscono una **pratica elusiva**, tanto più laddove le somme ieri erogate in forma di superminimo collettivo ed oggi per il tramite di misure di welfare sono sostanzialmente identiche.

### **Riferimenti normativi**

- Art. 2099 Cod. civ.

### **Riferimenti bibliografici**

- P. Tomassetti, *L'erogazione in cifra fissa nella contrattazione collettiva aziendale*, in A. Lassandari, F. Martelloni, P. Tullini, C. Zoli, *La contrattazione collettiva nello spazio economico globale*, Bononia University Press, 2017.

- I. Armaroli, *Rinnovo metalmeccanica: i punti qualificanti*, in Bollettino ADAPT, 29 novembre 2016.

### *Per una analisi empirica della contrattazione*

- AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia. Rapporto Adapt*, ADAPT University Press, 2015

- AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia. II Rapporto Adapt*, ADAPT University Press, 2016

- AA. VV., *La contrattazione collettiva in Italia. III Rapporto Adapt*, ADAPT University Press, 2017

### **Marco Menegotto**

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo - ADAPT

 @MarcoMenegotto

Scarica il **PDF** 