RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

PAGHE E CONTRIBUTI

di GIANLUCA PILLERA

# Superminimo: mancato assorbimento e uso aziendale

*Quando il mancato assorbimento del superminimo per decisione unilaterale del datore di lavoro determina la formazione di un uso aziendale? Cosa si consiglia di fare?*

**Il superminimo individuale,** inteso come *"eccedenza retributiva rispetto ai minimi tabellari"* e riconosciuto *"senza un titolo specifico, cioè come semplice gratificazione",* sulla base di accordo tra datore di lavoro e lavoratore, **è di regola assorbibile, fatte salve specifiche eccezioni.** Ma quando la decisione unilaterale del datore di non assorbire il superminimo in occasione di un rinnovo contrattuale determina la formazione di un uso aziendale? E cosa si intende per uso aziendale? Le risposte ce le fornisce la giurisprudenza, di merito e di legittimità.

Partiamo dalla **definizione di uso aziendale.** Secondo le Sezioni Unite della Cassazione (sentenza 13.12.2007, n. 26107), la reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti integra, di per sé, gli estremi dell'uso aziendale, il quale, in ragione della sua appartenenza al novero delle cosiddette fonti sociali, tra le quali vanno considerati sia i contratti collettivi, sia il regolamento aziendale, agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale.
Dunque, l'uso aziendale consiste nella **reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti** (tutti o una categoria di essi), che si traduce in un trattamento economico o normativo di maggior favore rispetto a quello previsto dai contratti (individuali e collettivi).
Il riconoscimento di condizioni di miglior favore, **oltre a essere reiterato nel tempo, deve essere frutto di una scelta volontaria del datore di lavoro** e, pertanto, non rispondente a un obbligo.
A titolo esemplificativo, **la giurisprudenza ha ritenuto sussistente l'uso aziendale nel caso di mancato assorbimento:**
- della sola prima tranche di aumento contrattuale, dichiarando illegittimo l'assorbimento del superminimo per la seconda e terza tranche (Cass., Sez. Lavoro, ord. 16.04.2021, n. 10164);
- degli aumenti dei minimi tabellari previsti consecutivamente dai precedenti Ccnl (7) (Trib. Napoli, sent. 6.04.2022, n. 1934). Il giudice partenopeo ha, nel merito, ricordato che *"il trattamento di miglior favore, attuato dal datore di lavoro nei confronti della collettività dei dipendenti di una determinata categoria, trova applicazione anche per i lavoratori che ne entrano a far parte solo in epoca successiva. Tale effetto si giustifica, sul piano del diritti positivo, considerando che il comportamento datoriale, tenuto con apprezzabile continuità nei confronti di settori più o meno ampi del personale, al pari del regolamento d'impresa, costituisce anch'esso espressione del potere di iniziativa economica del datore di lavoro, attuato con atti volontari che rappresentano una fonte sociale di obbligazione allorché integrano la fattispecie di un uso aziendale, che si risolve in un nuovo assetto di regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro, avente un'efficacia obbligatoria assimilabile a quella dei contratti collettivi aziendale (Cass., Sez. Lavoro. Sent. 17.02.2000, n. 1773)";*
- degli aumenti dei minimi tabellari previsti dai 2 rinnovi contrattuali precedenti (Cass., Sez. Lavoro, sent. 17.07.2023, n. 20682). La Corte ha ribadito che *"ove la modifica "in melius" del trattamento dovuto ai lavoratori trovi origine nell'uso aziendale, a essa non si applica né l'art. 1340 c.c., che postula la volontà, tacita, delle parti di inserire l'uso o di escluderlo, né, in generale, la disciplina civilistica sui contratti, con esclusione, quindi, di un'indagine sulla volontà del datore di lavoro e dei sindacati, né, comunque, l'art. 2077, c. 2 c.c., con la conseguente legittimazione delle fonti collettive (nazionali e aziendali) di disporre una modifica "in peius" del trattamento in tal modo attribuito".*

**Cosa è opportuno fare laddove si decidesse di non procedere all'assorbimento del superminimo legittimamente concordato?** Il consiglio è di comunicare sempre per iscritto ai lavoratori che trattasi di condizione di miglior favore riconosciuta per lo specifico aumento, confermando tuttavia la volontà di avvalersi della facoltà di assorbimento per i futuri aumenti contrattuali.

Riproduzione vietata - lunedì 26 maggio 2025