

Centro Studi Cafasso

del Dr. Nino Carmine Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassoefigli.it

Napoli, li 16 dicembre 2009

Circolare informativa n° 58/2009

A tutte le Aziende Assiste
Loro sedi

Approfondimento

RIDUZIONE DEL SUPERMINIMO INDIVIDUALE E COLLETTIVO

Nei periodi di profonda crisi economica e finanziaria è possibile che i lavoratori pur di conservare il posto di lavoro rinuncino ad una parte della retribuzione senza diminuire la quantità della prestazione lavorativa.

Di recente la Fondazioni Studi Consulenti del Lavoro si è espressa circa le modalità di riduzione del “superminimo”.

Partendo dalla disciplina che regola tale importo come “voce aggiuntiva della retribuzione”, cercheremo di chiarire quale parte è possibile ridurre e quali sono le modalità applicabili.

Retribuzione e riferimenti normativi

La retribuzione rappresenta il corrispettivo che spetta al lavoratore a seguito dello svolgimento della prestazione lavorativa.

Essa è disciplinata sia dalla Costituzione che dal codice civile.

L'art. 36 della Costituzione così dispone: “*Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa”.*

L'art. 2099 del c.c. dispone: “*La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo, a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata dalle norme corporative, con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.*

In assenza di norme corporative o di accordo tra le parti, la retribuzione viene determinata dal giudice sentito il parere delle associazioni professionali”.

Altro riferimento normativo di particolare importanza è l'art. 2103 del c.c. il quale sottolinea che: “*Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a*

quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.....Ogni patto contrario è nullo”.

Tale articolo contiene un principio fondamentale, quello della irriducibilità della retribuzione.

La retribuzione eccedente il minimo

Caratteristiche del superminimo individuale

Partendo dal principio base che la retribuzione non può essere ridotta al di sotto dei minimi contrattuali, è necessario ricercare quali sono gli elementi eccedenti il minimo in modo tale da ridurli.

Tra le voci aggiuntive troviamo il c.d. “*superminimo individuale*” e a tal proposito vanno fatte delle osservazioni.

La regola generale vuole che esso sia assorbito dai miglioramenti retributivi previsti in occasione di rinnovi contrattuali.

Di conseguenza gli aumenti previsti dalla Contrattazione Collettiva non vanno sommati al superminimo di cui gode il lavoratore, bensì tali aumenti non fanno altro che assorbire il minimo riducendolo.

Pertanto, l’incremento della retribuzione complessiva si verifica esclusivamente se l’aumento stabilito in sede di contrattazione è superiore al superminimo individuale.

Ad ogni modo, ci sono delle eccezioni a questa regola generale:

- L’assorbimento del superminimo non si verifica se le parti del rapporto hanno stabilito che lo stesso non è assorbibile;
- La scelta di non qualificare come assorbibile il superminimo deriva da un’espressa clausola del contratto individuale, ovvero da un comportamento concludente del datore di lavoro che – in assenza di un’espressa previsione – abbia adottato nei rinnovi contrattuali precedenti, la regola del cumulo e non quella dell’assorbimento;
- Qualora sia la stessa Contrattazione Collettiva a stabilire che l’aumento retributivo non assorbe il superminimo individuale goduto dal lavoratore;
- Laddove le parti hanno conferito al superminimo la natura di compenso legato a particolari meriti, ovvero alla maggiore specialità delle prestazioni svolte dal dipendente. In tale circostanza, il superminimo non rappresenta un generico miglioramento della posizione retributiva del lavoratore, ma acquista una peculiarità divenendo elemento intangibile della retribuzione.

Riduzione del superminimo individuale

Con riferimento alla possibilità di ridurre l’importo del *superminimo individuale*, la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro con parere n.12 del 26/10/2009 si è espressa nel seguente modo:

- Il superminimo è nella piena disponibilità delle parti, quindi non rientra nel campo di applicazione di disposizioni inderogabili della Legge o dei contratti collettivi (*art. 2113 co, 4, c.c.*);
In ogni caso, è ipotizzabile che le parti ne stabiliscano, con un accordo, l’erogazione e successivamente con un altro accordo ne prevedono l’eliminazione totale o parziale;
- L’assenso del lavoratore alla riduzione del superminimo può avvenire anche per comportamenti concludenti, nel senso che il lavoratore continua a lavorare adeguandosi alla nuova situazione retributiva;
- Il superminimo individuale non può essere ridotto dalla contrattazione collettiva di qualunque livello, né tantomeno dal datore di lavoro con atto unilaterale;

- L'accordo che modifica il superminimo, non rientra nel campo di riferimento dell'art. 2113 del c.c. in quanto non riferisce a "diritti" già entrati nella sfera patrimoniale del lavoratore, bensì disciplina il rapporto di lavoro per il futuro;
- Infine, la rinuncia al superminimo individuale da parte dello stesso lavoratore, ovvero la transazione effettuata in azienda e non nelle sedi di cui all'art. 2113 del c.c. (sede giudiziale, amministrativa, sindacale o di certificazione) risulta di immediata validità e pertanto, non può essere impugnata dal lavoratore.

Il superminimo previsto dalla Contrattazione Collettiva

Il parere si conclude richiamando l'istituto del *superminimo collettivo*, ovvero di quelle somme aggiuntive rispetto ai minimi tabellari erogate sulla base di un contratto collettivo di secondo livello.

Rispetto a tale istituto il parere osserva:

- La previsione del superminimo non identifica alcuna clausola del contratto individuale, ma è parte integrante della disciplina collettiva;
- Le parti individuali non possono stabilire alcuna riduzione del superminimo collettivo, mentre è possibile che la clausola sul superminimo collettivo possa essere modificata, anche in senso peggiorativo, dalla contrattazione successiva;
- Le rinunce e transazioni aventi ad oggetto il superminimo collettivo rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 2113 del c.c., in quanto il diritto economico su cui grava la rinuncia deriva da contrattazione collettiva. In tal caso, la rinuncia o transazione per essere immediatamente valida e non impugnabile, deve essere adempiuta in una sede di conciliazione.

Dall'analisi del parere della Fondazione si evince in modo chiaro che, **sono valide le rinunce e le transazioni relative al diritto al un superminimo individuale pattuite direttamente col datore di lavoro e non derivanti da disposizioni inderogabili di legge o di contratto collettivo.**

In tal caso l'accordo potrà essere formalizzato direttamente dalle parti, senza alcun ricorso alla DPL, in sede sindacale o in sede giudiziale.

Ad ogni modo, onde evitare che lo stesso lavoratore possa impugnare il patto denunciando altre ragioni, si ritiene opportuno che anche la rinuncia al superminimo individuale avvenga nelle sedi interessate.

In questo momento di particolare crisi abbiamo ritenuto confacente alla difficile realtà del mercato occupazionale porre in essere un approfondimento nel senso in parola anche raccogliendo quanto autorevolmente chiarito dalla nostra Fondazione Studi di Categoria.

Come sempre, ci auguriamo che i contenuti siano stati sufficientemente esplicativi.

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso