

## RETRIBUZIONE: SINO A CHE PUNTO IL C.D. SUPERMINIMO E' ASSORBIBILE DA FUTURI INCREMENTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA?

Si tratta in sostanza di vedere sino a che punto, la pattuizione intervenuta a livello individuale tra datore di lavoro e dipendente, "resista" alla successiva contrattazione collettiva di settore.

Sul punto, si è formato un costante ed autorevole indirizzo giurisprudenziale (Cassazione 7 agosto 1999 n.8498, Cassazione, 13.3.1996 n.2058, Cassazione 13.5.1995 n.5244), il quale afferma che ***"le clausole del contratto collettivo si sostituiscono di diritto a quelle difformi del contratto individuale di lavoro, salvo che queste siano più favorevoli al lavoratore, implica che il giudice di merito, una volta interpretati il contratto individuale e la normativa collettiva in ordine all'istituto controverso e determinato il contenuto precettivo dell'uno e dell'altra, debba procedere al giudizio di comparazione fra le due discipline, al fine di stabilire quale di esse sia più favorevole al prestatore di lavoro, valutandole nel loro complesso e non cumulando i vantaggi per quest'ultimo dell'una e dell'altra.***

Ciò significa che la contrattazione collettiva sopravvenuta **ben può assorbire** gli aumenti individuali.

Vi sono però dei **limiti** che non permettono l'assorbimento allorché le somme pattuite individualmente trovano particolari causali di erogazione che non possono ricondursi alla contrattazione collettiva. Il primo limite è dato dalla contrattazione collettiva, la quale può prevedere il non assorbimento del superminimo pattuito individualmente. Ho consultato sommariamente il CCNL di categoria, ma non mi pare ricorra una simile ipotesi.

Un ulteriore limite è evidenziato dalla giurisprudenza, allorché l'aumento sia stato conferito individualmente per compensare il dipendente di talune caratteristiche specifiche della prestazione, quali una specifica professionalità, modalità di lavoro particolarmente onerose.

Naturalmente tali pattuizioni debbono essere verificate in maniera inequivocabile.

A questo punto, è possibile individuarne l'**aspetto critico** della questione da Voi segnalata.

Risulta, infatti, che le somme, da Voi concordate individualmente, attengono anche il supero di orario (straordinario forfettizzato) per quanto attiene i livelli sesti e settimi.

Va ricordato in proposito, che la normativa di legge che regola la materia è data dal R.D.L. 15 marzo 1923 n.692 convertito in legge 17.4.1925 n.473 che determina la durata massima dell'orario di lavoro in otto ore giornaliere e 48 ore settimanali.

Successivamente la legge 196/97 (c.d. pacchetto TREU) fissava l'orario massimo lavorativo in 40 ore settimanali, stabilendo che i contratti collettivi nazionali possono stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

I limiti sopraindicati non valgono per i c.d. impiegati direttivi come affermato dall'articolo 1 del R.D.L. 15 marzo 1923 n.692 comma 2° e confermato da tutta la successiva normativa.

Il R.D. 10 settembre 1923 n.1955 all'articolo 3 punto 2) fornisce la definizione di personale direttivo individuandolo in chi è preposto alla direzione tecnica od amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi come gli institori, i direttori tecnici e amministrativi, i capi ufficio, i capi reparto.

Precisato un tanto, deriva che una parte del c.d. superminimo erogato costituisce compenso per il superamento dell'orario contrattuale. Detto compenso non pare dovuto per quanti hanno la qualifica di funzionario o comunque rivestono potestà direttive e non potrebbe invece essere ricondotto in termini fissi per quanti soggetti alla normativa in tema di limiti all'orario di lavoro.

Ne consegue che nutro dei dubbi sulla possibilità di assorbire per intero il superminimo nella parte in cui attiene il compenso per straordinario e nella parte in cui in deroga alla normativa di legge, si conferisce, con autonoma pattuizione migliorativa e specifica in tema di orario, un compenso per il superamento dell'orario contrattuale ai lavoratori che sono esenti da tale limite e quindi non ne avrebbero diritto (impiegati direttivi).

Analogo discorso potrebbe valere per gli impiegati non direttivi, per i quali il superminimo nella parte in cui è volto a compensare lo straordinario, dovrebbe essere integrato qualora il lavoratore superi effettivamente il corrispettivo globalmente stabilito dall'azienda in sede individuale.