



Newspaper della FAST-Conf萨尔



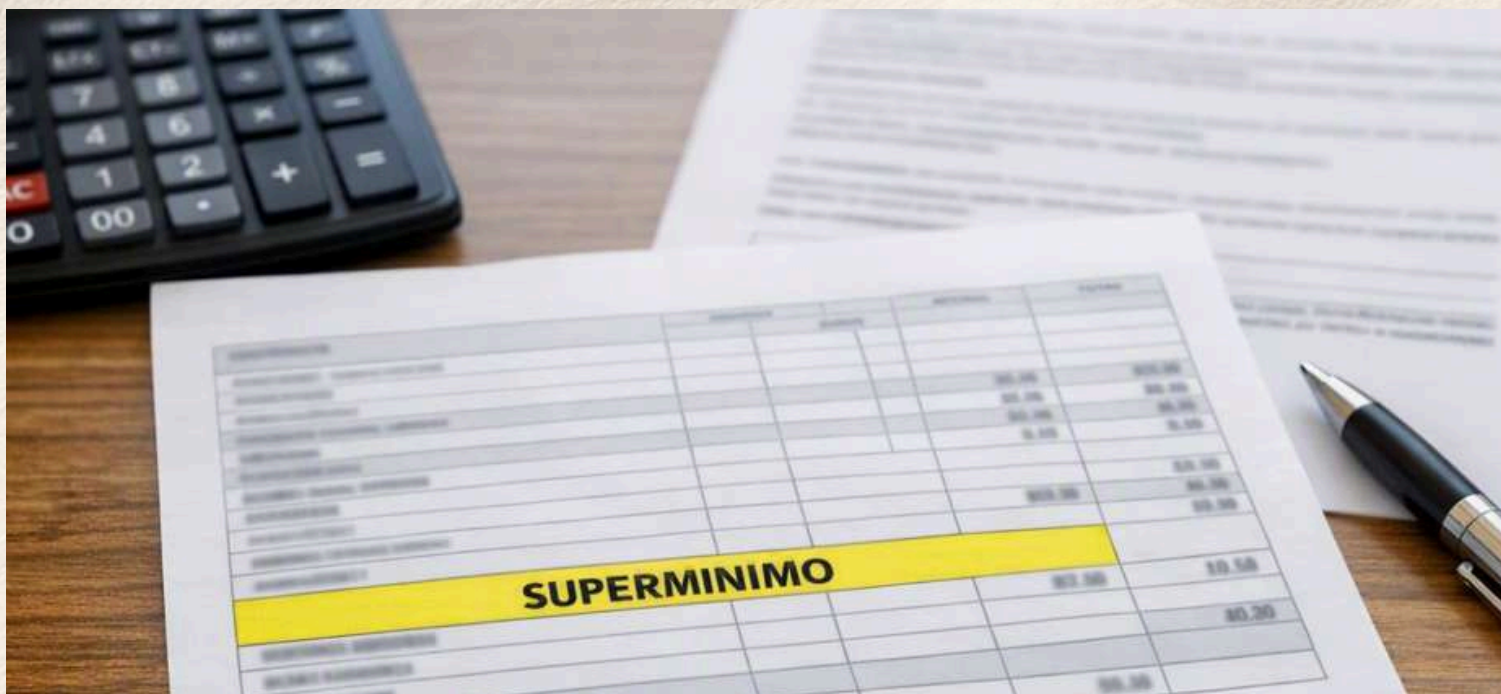
FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

 TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE **In questo numero:*****Come gestire il superminimo in busta paga
guida pratica per i lavoratori***

Il superminimo è una voce retributiva che spesso genera dubbi tra i lavoratori: è assorbibile dagli aumenti contrattuali? Può essere tolto dal datore di lavoro? E cosa succede se l'azienda, per anni, non lo assorbe mai? Questa rubrica, chiara ed empatica, vuole aiutare ogni lavoratore a capire come funziona davvero il superminimo e come tutelarsi.

Cos'è il superminimo

Il superminimo è una somma aggiuntiva rispetto al minimo tabellare previsto dal contratto collettivo. Può essere riconosciuto per meriti particolari, mansioni più complesse o semplicemente per scelta aziendale. Di norma, il superminimo è "assorbibile": significa che, quando il contratto collettivo aumenta la paga base, il datore può "scalare" questi aumenti dal superminimo, lasciando invariata la retribuzione complessiva.

***Quando il superminimo NON è assorbibile***

La regola generale può cambiare in tre casi:

1. **Patto individuale o collettivo:** Se nel contratto individuale o in un accordo aziendale è scritto chiaramente che il superminimo non è assorbibile, il datore non può toccarlo.
2. **Funzione speciale:** Se il superminimo è stato dato per un motivo specifico (ad esempio, per la qualità delle mansioni o per premi particolari), e questo è dimostrabile, non può essere assorbito.
3. **Uso aziendale:** Se l'azienda, per molti anni e in modo costante, non assorbe mai il superminimo quando ci sono aumenti contrattuali, si crea un "uso aziendale". Questo uso diventa una regola collettiva di miglior favore per tutti i lavoratori interessati.

Cosa significa uso aziendale?

L'uso aziendale nasce quando il datore di lavoro, spontaneamente e per lungo tempo, applica un trattamento più favorevole rispetto a quanto previsto dal contratto. Non serve un accordo scritto: basta che il comportamento sia costante, generalizzato e riconoscibile. Ad esempio, se per più rinnovi contrattuali l'azienda non assorbe mai il superminimo nei confronti della generalità dei lavoratori interessati, si crea un diritto collettivo a mantenerlo non assorbibile, con effetti analoghi a quelli di un accordo aziendale (Cass. n. 23704/2026; Cass. n. 20682/2023).

Attenzione: uso aziendale collettivo vs. accordo individuale tacito

L'uso aziendale richiede, per costante giurisprudenza, un comportamento rivolto alla generalità dei lavoratori interessati, non a un singolo dipendente. Se il mancato assorbimento riguarda un solo lavoratore, non si è formato un uso aziendale: si tratta, se mai, di un accordo individuale tacito (per comportamento concludente), che vincola solo quel rapporto di lavoro e non crea un diritto per i colleghi nella stessa posizione.

Il datore può cambiare idea?

Sì, ma non può farlo in modo improvviso o unilaterale. Per “recedere” dall'uso aziendale, il datore deve comunicare in modo chiaro, univoco e visibile a tutti i lavoratori interessati la propria intenzione di cambiare la regola. Secondo la Cassazione, inoltre, la disdetta è legittima solo se sorretta da ragioni effettive, collegate a mutamenti sostanziali delle condizioni economiche e sociali che avevano dato origine all'uso: non basta una semplice comunicazione formale priva di reali giustificazioni (Cass. ord. n. 12743/2025).

Cosa fare se il superminimo viene assorbito senza preavviso?

Se il datore assorbe il superminimo senza aver mai comunicato la volontà di recedere dall'uso aziendale, il lavoratore può contestare la decisione. È importante raccogliere prove (buste paga, comunicazioni aziendali, testimonianze) che dimostrino la costanza del trattamento negli anni, sia la sua applicazione generalizzata anche ai colleghi nella stessa posizione: quest'ultimo elemento è spesso decisivo in giudizio per distinguere un vero uso aziendale da un caso individuale.

In caso di controversia, il giudice valuterà se esisteva un uso aziendale e se il recesso è stato comunicato correttamente.

Esempio pratico Un'azienda, in occasione di due rinnovi contrattuali successivi, non assorbe mai il superminimo a nessuno dei lavoratori che lo percepiscono, applicando lo stesso trattamento in modo costante e uniforme a tutta la platea interessata. Successivamente, senza alcuna comunicazione né ragioni giustificative, l'azienda inizia ad assorbirlo. In questo caso si è consolidato un uso aziendale e i lavoratori coinvolti possono chiedere il ripristino del superminimo.

Diverso è il caso in cui solo un lavoratore, per prassi consolidata col proprio diretto superiore, non ha mai visto assorbito il proprio superminimo mentre ai colleghi nella stessa posizione sì: qui non si configura un uso aziendale, ma al più un accordo individuale tacito, che riguarda solo quel singolo rapporto di lavoro.

Conclusioni e consigli

- Controlla sempre la tua busta paga e le comunicazioni aziendali.
- Se ricevi un superminimo, verifica se è assorbibile o meno (chiedi copia del contratto individuale o degli accordi aziendali).
- Se l'azienda ha sempre mantenuto il superminimo nonostante gli aumenti, annota da quanto tempo accade.
- In caso di variazioni improvvise, chiedi spiegazioni scritte e valuta di rivolgerti a un sindacato o a un legale.

Gestire il superminimo richiede attenzione, ma conoscere i tuoi diritti ti permette di tutelare il tuo stipendio e il tuo futuro lavorativo.

Per assistenza e supporto contatta le nostre sedi

 [clicca qui](#)