



## **Assorbibilità dei superminimi individuali o collettivi**

Nella busta paga di alcuni colleghi TIM questo mese c'è stata una amara sorpresa, per la prima volta, anche nella nostra Azienda, è stato applicato quello che da altre parti purtroppo era già in funzione, cioè l'assorbimento in maniera unilaterale dell'aumento contrattuale sui superminimi individuali o *ad personam*.

**Pratica applicata in altre aziende del settore già dalla vigenza del precedente contratto e che, come ricorda lo Snater, avevamo tentato di sterilizzare con la piattaforma del settore in cui avevamo scritto che “gli aumenti economici non potranno essere assorbiti da precedenti erogazioni unilaterali”**, che non siamo riusciti a scrivere nell'accordo in quanto Asstel, in nome e per conto dei propri associati, è stata irremovibile sul punto.

Snater si stupisce del nostro tentativo di difesa dei lavoratori, dopo aver votato contro l'incremento salariale ora si fa portavoce di chi non lo ha visto riconosciuto?

Snater si diverte a rendere torbido quello che per noi è limpido e chiarissimo, vuole approfittare dello scontento delle persone per gettare discredito su chi siede ai tavoli negoziali dove si contratta per le nostre retribuzioni. D'altro canto è ovvio che serve un *capro espiatorio*, per Snater non possono che essere i “*sempre firmatari*”.

**Nel merito, coloro che hanno subito una decurtazione del superminimo collettivo, nella prossima busta paga, grazie all'impegno dei sindacati confederali che sottoscrivono gli accordi, sarà loro restituito.**

*Il superminimo collettivo (detto anche terzo elemento) non può essere riassorbito per decisione unilaterale dell'Azienda, trattandosi di emolumento avente natura contrattuale e, come tale, riassorbibile unicamente a seguito di intese intervenute in sede di contrattazione collettiva.*

**L'assorbimento del superminimo nei miglioramenti retributivi** (sia per rinnovi contrattuali che per successivo inquadramento al livello superiore) **costituisce un principio generale del nostro sistema giuridico** (salvo diversa previsione nel contratto collettivo che è quello che abbiamo provato a fare con la vituperata piattaforma) e, pertanto, **una specifica previsione delle parti è necessaria per escluderne l'operatività.**

Tale previsione delle parti di non qualificare come assorbibile il superminimo può risultare non solo da una espressa clausola del contratto collettivo o individuale, ma anche da un comportamento concludente del datore di lavoro che abbia – in occasione di precedenti rinnovi contrattuali collettivi o nel caso di promozioni – sempre adottato la regola del



cumulo e non dell'assorbimento (ossia abbia sempre cumulato superminimo già goduto ed aumento contrattuale).

Inoltre è pacifico che non sono mai assorbibili i compensi legati a particolari meriti o alla speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente.

**L'azione messa in campo da TIM colpisce chi nel tempo ha avuto il riconoscimento aziendale sul proprio operato ed oggi si vede invece disconoscere questo elemento di merito. Non è certamente in questo modo che si incoraggiano i lavoratori ad impegnarsi di più, anzi li si demoralizza e mortifica. Si va contro i tanto sbandierati principi meritocratici, ma - si sa - questi sono i tempi che stiamo vivendo, tempi di forti incertezze e di tagli.**

Con i nostri uffici legali siamo a disposizione dei lavoratori che vorranno intentare causa contro l'Azienda se ci saranno le condizioni per farlo, fermo restando che la causa, a differenza degli accordi collettivi, è individuale.

Mestre, li 01.03.2018

Il Segretario Regionale Uilcom Veneto  
(Enrico De Giuli)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'De Giuli' followed by a checkmark.