



FISTel - CISL
Federazione Informazione
Spettacolo e Telecomunicazioni

Venezia 27 Febbraio 2018

ASSORBIMENTO SUPERMINIMI CCNL TLC

L'ultimo regalo di Micheli in qualità di presidente ad interim di Asstel ?

Numerose aziende del settore TLC, tra le quali TIM, hanno deciso di riassorbire gli ultimi aumenti contrattuali a tutti quei lavoratori che beneficiano da anni di superminimi individuali e/o assegni al merito.

VOLONTÀ NON CONOSCIUTA, NON PREVISTA E TANTOMENO CONDIVISA DAL SINDACATO.

TIM, con estrema scrupolosità, che non ha quando si tratta di agevolare la vita quotidiana dei lavoratori, ha utilizzato lo stesso trattamento, **per noi illegittimo**, anche per quei dipendenti che nella voce presente in busta paga denominata: sovraminimo collettivo, percepivano assegni a personam e/o di merito individuali, alla data del rinnovo del CCNL del 28 giugno 2000.

Va detto che, Il superminimo, in linea di massima, è soggetto al principio generale dell'assorbimento nei miglioramenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva, quindi, gli aumenti retributivi che sono stabiliti, a qualunque titolo, dal contratto collettivo, non si sommano al superminimo goduto dal lavoratore, ma lo assorbono, cioè lo riducono in parte o in tutto.

Per questo motivo le aziende ritengono di poter assorbire unilateralmente il superminimo, a maggior ragione se le parti del rapporto di lavoro (azienda e lavoratore) non hanno stabilito che il superminimo non è assorbibile.

Tuttavia, alcune sentenze dei Tribunali di Napoli e Milano hanno stabilito che un comportamento concludente del datore di lavoro che abbia in occasione dei precedenti rinnovi contrattuali collettivi sempre adottato la regola del cumulo e non dell'assorbimento, in assenza di un successivo accordo tra le parti, l'assorbimento dei superminimi sopra citati, in parte o in tutto, è illegittimo.

Inoltre "risulterebbe" dalle sentenze che i compensi legati a particolari meriti o alla speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente riconosciuti unilateralmente dalle aziende, non sono mai assorbibili, perché in tal caso, il superminimo non è un generico miglioramento della posizione retributiva del lavoratore, ma ha un titolo specifico, e quindi diventa un elemento intangibile della retribuzione.

Considerata la gravità della decisione assunta dalle aziende del settore delle TLC e da TIM in particolar modo, e viste le sentenze sul tema, abbiamo dato mandato ai nostri legali di verificare la legittimità di tali provvedimenti e ci riserviamo di adire alle vie legali.

La Segreteria Regionale FISTel CISL Veneto