



CCNL TLC: Assorbimenti superminimo individuale

Il Signore dona e toglie...

ma l'Azienda può fare ancora di più!



Nazionale, 29/01/2026

Da tempo il riconoscimento del superminimo individuale costituisce una valorizzazione specifica delle competenze e dell'apporto del lavoratore. Si tratta di una componente retributiva che **non è stata mai soggetta ad assorbimento**, anche laddove le lettere di incarico prevedessero clausole di interpretazione ambigua. Tale riconoscimento, attribuito per meriti individuali, **è distinto dagli aumenti contrattuali rivolti alla generalità dei dipendenti**, e non può essere assimilato a questi ultimi.

Tuttavia, nel 2017 si è verificata una significativa variazione. In seguito al rinnovo del CCNL, l'Azienda ha scelto di assorbire unilateralmente i sovraminimi individuali in misura corrispondente agli aumenti economici previsti dal contratto nazionale.

Di conseguenza, gli incrementi salariali ottenuti con il rinnovo sono stati neutralizzati. Ad esempio, un dipendente di 5° livello ha riscontrato una riduzione di 50 euro lordi mensili rispetto a quanto previsto dalle nuove condizioni contrattuali.

Nel 2022 è stata finalmente confermata la posizione che USB sosteneva da tempo: **la Cassazione ha dichiarato illegittimi gli assorbimenti del 2018**, dando ragione ai primi

lavoratori che hanno scelto di fare ricorso. Si tratta di un risultato significativo che, tra l'altro, ha portato al rinnovo del 2020 senza alcuna forma di assorbimento - come confermato ufficialmente da ASSTEL alle organizzazioni sindacali.

La storia si ripete: nel rinnovo del CCNL a fine 2025 non viene più menzionata la non assorbibilità dei superminimi, senza chiarimenti da parte di ASSTEL. Il 20 gennaio 2026, alcuni lavoratori ricevono una comunicazione che annuncia il nuovo **CCNL TLC 2026–2028 con enfasi su tutele, merito e sostenibilità**.

Un titolo da favola, ma questa volta Babbo Natale non porta doni. I lavoratori comuni non ricevono nulla: vengono annunciate soltanto nuove condizioni mentre vantaggi e privilegi continuano ad essere riservati ai dirigenti e ai quadri.

Così, mentre i dipendenti devono affrontare inflazione, aumento delle spese quotidiane, costi familiari, salute e casa, l'Azienda sceglie di togliere invece che aiutare.

Ecco cosa dice testualmente la comunicazione inviata dall'azienda:

“Qualora incrementi riconosciuti nell'ambito di percorsi meritocratici non risultino più coerenti - anche in presenza di mutate condizioni professionali, personali o di contesto che incidano sulla continuità, sull'intensità o sulle prospettive del contributo lavorativo - l'assorbimento a livello di superminimo può essere adottato.”

Tradotto: Se l'azienda decide che non meriti più qualcosa, te lo revoca.

Questa logica mette a rischio la dignità del lavoro e introduce arbitrarietà. USB rifiuta questo modello.

Non accettiamo che diritti, salario e riconoscimenti vengano messi in discussione con criteri vaghi.

Non accettiamo che il CCNL sia utilizzato come grimaldello per togliere invece che per garantire.