

La retribuzione

9 ottobre 2015

1

1. Le "nozioni" di retribuzione

La nozione etimologica

- Evidenzia l'atto del restituire, del rendere indietro e identifica l'essenza del sinallagma contrattuale, come scambio fra prestazioni corrispettive (la messa a disposizione delle energie lavorative da un lato, il pagamento di un corrispettivo dall'altro).

La nozione costituzionale

- Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.
(cost. art. 36)

La nozione legale

- E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. (art. 2094 c.c.)

La nozione "sociale"

- Alla prestazione resa non farebbe riscontro un semplice diritto di credito del lavoratore, bensì un diritto assoluto della personalità, o, come altri hanno sostenuto, un diritto sociale fondamentale.

2. Le caratteristiche della retribuzione

1) La causalità

- "La retribuzione è l'oggetto dell'obbligazione fondamentale del datore di lavoro e, quindi, del diritto fondamentale del prestatore di lavoro" (Santoro Passerelli).
- Espliciti riferimenti negli artt. 2094 e 2099 del c.c., 2120, 2° comma c.c., art. 12 legge 153/1969

2) L'onerosità

- "L'onerosità è un presupposto della retribuzione". (Felice Mortillaro)
- Ogni attività oggettivamente configurabile come prestazione di lavoro subordinato, fuori dai vincoli particolari (famiglia o religione) si presume effettuata a titolo oneroso, salvo prova contraria. (Cass. 16.6.1989, n. 2915).

3) La corrispettività

- Si sostanzia nel sinallagma contrattuale.
- Corrispettività attenuata peculiarità del contratto di lavoro.
- Corrispettività assoluta e relativa (anche collegata al principio costituzionale di sufficienza).
- In questo profilo si pone il tema della natura delle prestazioni dovute pur in assenza di prestazione (rinvio).

4) La sufficienza

- Il principio dell'art. 36 della Costituzione supera il concetto di equivalenza.
- Sostanzia un diritto del prestatore ad un'equa retribuzione, tale da garantire l'esercizio dei diritti e delle libertà fondamentali.
- Un minimo vitale ma anche un tenore di vita socialmente adeguato.

5) La proporzionalità

- Deve considerare i criteri obiettivi della quantità (orario di lavoro) e qualità (mansioni) del lavoro prestato.
- Appare confliggente con il principio della "sufficienza".
- Ambiguo per l'eguaglianza retributiva (rinvio al tema della parità).
- Apre alle determinazioni giudiziali ed alla estensione dell'efficacia del contratto.

6) La determinatezza

- Determinatezza o determinabilità della retribuzione ad opera dei contratti collettivi (art. 2099, 1 comma) o in assenza di questi o di accordo individuale, dal giudice (art. 2099, 2 comma).
- Considerato un semplice indice presuntivo dell'obbligatorietà.

7) L'obbligatorietà

- E' il riferimento alla prestazione resa.
- E' un requisito indefettibile ma non sufficiente. Indispensabile per determinare la natura retributiva di un determinato emolumento.
- Distingue la retribuzione dalle liberalità e dalle erogazioni discrezionali.

3. La retribuzione "proporzionata e sufficiente"

Il nostro ordinamento

- Non dispone, per legge, un salario minimo che garantisca tutti i lavoratori delle diverse categorie professionali;
- Non dispone di uno strumento, il contratto collettivo, avente efficacia "erga omnes".

Si poggia sull'art. 36 cost.

"Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità ed alla qualità del suo lavoro ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa".

Interpretazione creativa

- Il giudice, ai fini di stabilire la conformità della retribuzione percepita al parametro contenuto nell'articolo 36 della costituzione, fa riferimento alle retribuzioni fissate, in relazione alle mansioni svolte dal lavoratore, dai contratti collettivi di categoria vigenti, indipendentemente dall'iscrizione sindacale delle parti.

Va precisato, però, che

- Il giudice non è obbligato a riferirsi al minimo contrattuale, in quanto necessariamente corrispondente alla retribuzione giusta, ma può fondare il suo convincimento su cognizioni di comune esperienza e reputare i livelli contrattuali inadeguati per difetto o per eccesso.

Quale retribuzione?

- La retribuzione deve essere considerata non nei suoi singoli elementi ma nel suo complesso (Cass. 21 gennaio 1994, n. 581).
- A questi fini, secondo l'interpretazione giurisprudenziale prevalente, si deve considerare la paga base comprensiva della tredicesima mensilità, con esclusione degli altri istituti contrattuali.

4. Le forme di retribuzione

L'articolo 2099 c.c.

- a tempo, quindi, con riferimento alla durata della prestazione lavorativa e a prescindere dal rendimento;
- a cottimo, commisurandola o alle quantità prodotte (cottimo a misura o a pezzo) oppure alla quantità di tempo impiegata per unità di prodotto (cottimo a tempo).
- in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti,
- con provvigioni o con prestazioni in natura

4.1. Le forme partecipative ed incentivanti

"In tutto o in parte"

- La previsione dell'articolo 2099 del codice civile lascia intendere la possibilità di determinare l'intero ammontare della retribuzione con partecipazioni agli utili, ai prodotti, ma dottrina e giurisprudenza, invocando il 36 della costituzione, ne hanno ridimensionato la portata.

La partecipazione ai prodotti

- Si tratta di una forma di retribuzione a carattere incentivante poco diffusa e limitata a particolari settori quali la pesca e l'agricoltura.
- Per il principio di sufficienza (art. 36 cost) si accompagna a retribuzioni minime garantite.

La partecipazione agli utili netti

- Nonostante il codice civile dedichi ben due norme (2099 e 2102) l'istituto ha avuto poca fortuna per ragioni, anche ideologiche (azionariato operaio il conflitto fra azionista e dipendente). Oggi si aprono fronti di riflessione per favorire modelli collaborativi nell'impresa, anche sulla scorta di esperienze straniere.

Le provvigioni

- Tipica forma di retribuzione ad incentivo è la provvigione, normalmente correlata ad una percentuale del valore degli affari conclusi o condotti a buon fine.
- Senza alcun pregiudizio del principio di sufficienza (art. 36 cost), normalmente viene abbinata ad una retribuzione minima fissa.

4.2. Le retribuzioni in denaro ed in natura

La retribuzione in natura

- La retribuzione in natura assume carattere meramente eccezionale e residuale.
- Non è agevole individuare la natura retributiva del bene e, conseguentemente, la sua esatta valorizzazione.
- I profili contributivi e fiscali dei fringe benefits.

5. La struttura della retribuzione

Una giungla...

- Difficile orientarsi nella struttura della retribuzione fra elementi necessari ed accessori, fra istituti di derivazione legale e contrattuale, fra elementi retributivi frammentati che hanno polverizzato la retribuzione in mille voci.

In claris, non fit...

- Retribuzione normale • Retribuzione globale.
minima.
 - paga base,
 - indennità di
contingenza
 - aumenti periodici
di anzianità,
 - maggiorazioni
contrattuali e
integrazioni
- paga base,
- indennità di
contingenza
- aumenti periodici
di anzianità,

Retribuzione base

- "E' il compenso per le prestazioni lavorative effettuate in un certo periodo di tempo, dovuto per unità di misura della prestazione e corrisposto alla stregua degli indici tabellari fissati dalla contrattazione collettiva in relazione alle diverse categorie e qualifiche" (Perone).

La contingenza

- Parte variabile del salario indicizzata al costo della vita e calcolata per mezzo della scala mobile. Introdotto nel 1945, il meccanismo ha subito numerose modifiche ed è stato terreno per importanti lotte sindacali fino ai primi anni 90. Con l'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993 il meccanismo è stato abbandonato.

Scatti di anzianità

- *Gli aumenti periodici di anzianità o scatti sono istituiti introdotti dalla contrattazione collettiva per premiare la fidelizzazione del dipendente collegando alla sua permanenza in forza, normalmente su base biennale, una rivalutazione dei minimi contrattuali.*

Le integrazioni

- Superminimi individuali o collettivi, premi individuali di operosità, gratifiche, terzo elemento, elemento distinto della retribuzione, premi di produzione, mensilità supplementari, indennità varie etc...

Superminimi

- Elementi accessori della retribuzione, individuali o collettivi, generalmente per aumenti di merito o ad personam che sommati ai minimi tabellari e agli scatti di anzianità formano la cosiddetta paga base di fatto.

Retribuzione indiretta

- Retribuzione diretta (corrispettivo) e ...
 - retribuzione differita cioè corrisposta in momenti diversi da quelli della prestazione (mensilità aggiuntive, indennità di anzianità o tfr, retribuzione per ferie),
 - retribuzione previdenziale cioè corrisposta anche in assenza di prestazione per motivi attinenti la persona o le attività sindacali (art. 2110 e 2111 c.c.)

6. Retribuzione irriducibile