

La retribuzione

Fonti collettive ed individuali

Profili individuali

- Sul piano del rapporto individuale la retribuzione rappresenta la prestazione fondamentale del datore di lavoro nei confronti del lavoratore che – ai sensi dell’art. 2094 cod. civ. – “si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale [...]”

Profili collettivi

- La contrattazione collettiva costituisce, soprattutto per quanto riguarda gli aspetti quantitativi, i modi ed i criteri di calcolo, la fonte preminente, assolvendo in particolare al compito di assicurare un livello minimo di retribuzione.
- Gli standard retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva possono essere oggetto di miglioramento da parte dell'autonomia individuale

Ruolo della legge e della giurisprudenza

- La legge ha svolto una funzione contenuta, per lo più limitata ad aspetti “secondari dell’istituto” (forme di retribuzione e modalità di adempimento)
- La giurisprudenza ha invece svolto un ruolo di grande rilievo interpretativo soprattutto sui principi in materia di retribuzione proporzionata e sufficiente

Le caratteristiche della retribuzione

I caratteri della retribuzione

Vengono qualificate come retribuzione le erogazioni del datore di lavoro che presentino i caratteri della:

- **determinatezza o determinabilità**
- **obbligatorietà**
- **onerosità**
- **corrispettività**
- **sufficienza**
- **proporzionalità**

La determinatezza

- risponde al principio generale relativo all'oggetto del contratto
- il requisito della determinabilità consente di comprendere nella retribuzione anche erogazioni di cui non sia predeterminato l'importo, ma solo i relativi criteri di calcolo
- la determinazione della retribuzione avviene normalmente ad opera dei contratti collettivi; solo in mancanza di questi o di accordi individuali, interviene il giudice

L'obbligatorietà

- distingue la retribuzione dalle liberalità, che per loro natura dipendono dalla spontanea volontà del datore di lavoro

L'onerosità

- ogni attività oggettivamente configurabile come prestazione di lavoro subordinato, fuori da vincoli particolari (famiglia e religione) si presume effettuata a titolo oneroso, salvo prova contraria

La corrispettività

- la retribuzione costituisce la prestazione corrispettiva a quella lavorativa
- il requisito della corrispettività va inteso in senso ampio, dovendo essere riferito al permanere del rapporto di lavoro
- rispetto ai classici contratti sinallagmatici, il nesso di corrispettività si atteggia *sui generis*, nel senso che il datore di lavoro può essere tenuto ad adempiere, in tutto o in parte, all'obbligo retributivo, nonostante l'assenza di prestazione lavorativa

La corrispettività

- rientrano nel concetto di retribuzione anche erogazioni:

- ✓ “sganciate” dalla prestazione attuale => ipotesi

tassativamente previste di sospensione del rapporto di lavoro, specialmente per motivi riguardanti la persona del lavoratore (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, richiamo alle armi) o altre ipotesi di sospensioni brevi (permessi sindacali, per motivi di studio...)

o

- ✓ differite nel tempo (mensilità aggiuntive, TFR..)

La sufficienza e la proporzionalità

- La Costituzione sancisce che il lavoratore ha diritto ad una “retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un’esistenza libera e dignitosa”

- art. 36 Costituzione -

La proporzionalità

- il principio della proporzionalità esplicita una correlazione della retribuzione rispetto alle mansioni svolte dal lavoratore (qualità del lavoro) e dal tempo di lavoro (quantità del lavoro)

La sufficienza

- sostanzia un diritto del prestatore di lavoro ad un'equa retribuzione, tale da garantire l'esercizio dei diritti e delle libertà fondamentali
- richiede un livello retributivo non solo correlato al minimo vitale, ma tale da permettere al lavoratore ed alla sua famiglia un tenore di vita socialmente adeguato

La retribuzione
“proporzionata e sufficiente”

Lo stato dell'arte

- il nostro ordinamento non dispone, per legge, un salario minimo che garantisca tutti i lavoratori delle diverse categorie professionali
- i contratti collettivi, cui si tende ad affidare il compito di individuare la misura della “retribuzione minima” per le diverse qualifiche nei vari settori produttivi, non hanno efficacia “erga omnes”

L'interpretazione creativa

- La giurisprudenza, riconoscendo immediata precettività al disposto dell'art. 36 Cost., ha stabilito che il giudice, al fine di verificare la conformità al dettato costituzionale della retribuzione percepita dal lavoratore, fa riferimento alle retribuzioni fissate, in relazione alle mansioni svolte dal lavoratore, dai contratti collettivi di categoria vigenti, a prescindere dall'iscrizione delle parti ai sindacati stipulanti

Il ruolo del giudice

- Le tabelle dei contratti collettivi rappresentano un “parametro di riferimento” da cui il giudice può discostarsi, eventualmente anche applicando il contratto di un settore merceologico diverso ovvero adattando o applicando parzialmente i livelli contrattuali
- La retribuzione deve essere considerata non nei suoi singoli elementi, ma nel suo complesso

Parità “retributiva”

Insussistenza del principio

- Dopo una “singola ed ardita” pronuncia della Corte Costituzionale (sentenza n. 103/1989) seguita da riconoscimenti giurisprudenziali nei confronti di un vero e proprio principio assoluto di parità retributiva, oggi la giurisprudenza di legittimità è assestata sull’inesistenza di un principio di parità di trattamento nel nostro ordinamento, sia con riferimento alla normativa nazionale che a quella comunitaria

Insussistenza del principio

- Il datore di lavoro, riconosciuta a tutti i lavoratori la garanzia della retribuzione minima e l'applicazione del principio di non discriminazione, potrà dunque differenziare legittimamente le retribuzioni effettive

La tipologia della retribuzione

La tipologia della retribuzione

La legge indica diverse forme di retribuzione:

- a tempo
- a cottimo

ovvero in tutto o in parte:

- con partecipazione agli utili o ai prodotti
- con provvigioni
- con prestazioni in natura

La retribuzione a tempo

- rappresenta la forma principale di retribuzione
- è determinata in ragione della durata della prestazione di lavoro

La retribuzione a cottimo

- la quantificazione del trattamento retributivo è commisurata o alle quantità prodotte (*cottimo a misura o a pezzo*) o alla quantità di tempo impiegata/risparmiata per unità di prodotto (*cottimo a tempo*)
- i contratti collettivi escludono che il cottimo possa essere l'unica forma di retribuzione
- divieto legale di cottimo nell'apprendistato

La retribuzione in natura

- l'importanza della retribuzione in natura è oggi collegata al riconoscimento dei *fringe benefits*
- non è sempre agevole individuare la natura retributiva del bene e, conseguentemente, la sua esatta valorizzazione

Le forme partecipative

- la previsione dell'art. 2099 cod.civ. lascia intendere la possibilità di determinare l'intero ammontare della retribuzione con partecipazione agli utili e ai prodotti, ma dottrina e giurisprudenza – invocando l'art. 36 Costituzione – ne hanno notevolmente ridimensionato la portata

Le provvigioni

- il compenso è ragguagliato in percentuale al valore degli affari conclusi o condotti a buon fine dal lavoratore per conto dell'imprenditore
- è compatibile con il lavoro subordinato purché sia comunque raggiunto il livello della sufficienza retributiva (viene normalmente abbinata ad una retribuzione minima fissa)

La partecipazione ai prodotti

- si tratta di una forma di retribuzione a carattere incentivante poco diffusa e limitata a settori particolari quali pesca e agricoltura
- per il principio di sufficienza si accompagna a retribuzioni minime garantite

La partecipazione agli utili

- gli utili devono essere determinati, salvo patto contrario, in base agli utili netti e, per le imprese soggette a pubblicazione del bilancio, a quelli risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato
- l'istituto ha avuto poca fortuna per ragioni anche di carattere ideologico
- oggi si aprono fronti di riflessione anche sulla scorta di esperienze straniere, volte a favorire modelli collaborativi nell'impresa

La struttura della retribuzione

Una pluralità di voci

- non è sempre facile orientarsi nella struttura della retribuzione tra elementi necessari ed accessori, tra istituti di derivazione legale e contrattuale, tra elementi retributivi frammentati che hanno polverizzato la retribuzione in mille voci

Retribuzione diretta e differita

Una distinzione ricorrente è tra retribuzione:

- diretta = corrisposta al lavoratore nei singoli periodi di durata del rapporto

- differita = corrisposta in momenti diversi da quelli della prestazione: annualmente (mensilità aggiuntive) ovvero alla fine del rapporto di lavoro (trattamento di fine rapporto)

La retribuzione base

- Il nucleo centrale della retribuzione è la retribuzione tabellare fissata dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria in relazione ai livelli di inquadramento dei lavoratori

Dall'indennità di contingenza...

- Alla retribuzione base si aggiungeva l'indennità di contingenza, istituto di origine pattizia che ha rappresentato per quasi quarant'anni il meccanismo di adeguamento delle retribuzioni all'incremento del costo della vita
- L'abbandono formale della scala mobile viene sancito dal Protocollo del 31 luglio 1992 e con il Protocollo del 23 luglio 1993 il meccanismo è definitivamente abbandonato

... al protocollo del 1993...

- Con il Protocollo sulla “politica dei redditi” il recupero dello scarto tra livello reale dei salari e livello d’inflazione viene demandato al contratto collettivo nazionale di categoria, il cui rinnovo per la parte economica viene fissato ogni due anni

... all'Accordo Quadro del 2009...

- L'Accordo Quadro del 2009 (non sottoscritto dalla Cgil) introduce – in sostituzione del tasso di inflazione programmata – un nuovo indice previsionale, elaborato da un soggetto terzo, costruito sulla base dell'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

... all'Accordo Quadro del 2009...

- Eventuali scostamenti significativi (secondo una valutazione effettuata in sede paritetica a livello interconfederale) rispetto all'inflazione reale devono essere recuperati entro la vigenza del ccnl

... per arrivare all'accordo 9 marzo 2018

IL TEM

- Il contratto collettivo nazionale di categoria individuerà i minimi tabellari per il periodo di vigenza contrattuale intesi quale trattamento economico minimo.
- La variazione del TEM avverrà in funzione degli scostamenti, registrati nel tempo, dell'IPCA secondo modalità definite dai singoli contratti

... per arrivare all'accordo 9 marzo 2018

IL TEC

- Il trattamento economico complessivo è costituito dal trattamento economico minimo (TEM) e da quei trattamenti economici (ivi comprese forme di welfare) che il contratto collettivo nazionale di categoria qualificherà come «comuni a tutti i lavoratori del settore», a prescindere dal livello di contrattazione cui il medesimo ccnl affiderà la disciplina.

Scatti di anzianità

- unitamente al TFR rappresentano il principale automatismo retributivo collegato all'anzianità
- si tratta di aumenti di retribuzione periodici (di solito biennali) stabiliti in varia misura dalla contrattazione collettiva in rapporto alla permanenza del lavoratore in azienda

Superminimi

- sono elementi accessori della retribuzione, assegnati collettivamente oppure individualmente (assegni di merito o *ad personam*)
- sommati ai minimi tabellari e agli scatti di anzianità formano la cd “paga base di fatto”

Indennità

- si tratta di erogazioni varie, di solito collegate a particolari condizioni ambientali o di lavoro (indennità di turno, indennità disagio freddo, indennità di sottosuolo..) oppure a rischi professionali (indennità di cassa, maneggio denaro) oppure ancora ad esigenze del lavoratore (indennità di mensa, indennità di concorso spese di trasporto , di vestiario)

L'adempimento dell'obbligo retributivo

Il luogo e il tempo

- le modalità e i termini di pagamento sono quelli “in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito”
- il luogo viene normalmente individuato nel luogo di svolgimento dell’attività (in deroga alla regola generale secondo cui per le obbligazioni pecuniarie il luogo del pagamento dovrebbe essere il domicilio del creditore)

Il termine di pagamento

- il diritto alla retribuzione sorge dopo l'adempimento (cd. postnumerazione)
- i pagamenti seguono cadenze periodiche stabilite dai contratti: sono in genere mensili, ma periodicità diverse (di norma annuali) sono previste per gli elementi differiti della retribuzione

Le modalità di pagamento

- A far data dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro o committenti **non** possono corrispondere la retribuzione **per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore**.
- I datori di lavoro o committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché' ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi:
 - ✓ bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore
 - ✓ strumenti di pagamento elettronico
 - ✓ pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento
 - ✓ emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

Il premio di risultato:
caratteristiche e struttura

Definizione

E' un elemento della retribuzione variabile nell'ammontare, la cui corresponsione è legata a incrementi di:

- ✓ produttività
- ✓ qualità
- ✓ redditività
- ✓ efficienza
- ✓ innovazione

Caratteristiche

- L'individuazione degli obiettivi e dei criteri di misurazione nonché degli importi economici a questi legati devono risultare da un **accordo di secondo livello** (art. 51 D.Lgs. 81/2015)
- Il raggiungimento degli obiettivi deve risultare verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati

Produttività: esempi

- Rapporto tra il numero di pezzi venduti nell'anno e le ore lavorate totali annue riferito come base di raffronto alla media dei pezzi/ore del triennio precedente
- Rapporto tra le ore preventivate e le ore consuntivate per l'effettuazione di una specifica commessa

Redditività: esempi

- Rapporto tra fatturato ed EBITDA (inteso come utile prima degli interessi, delle imposte, del deprezzamento e degli ammortamenti) espresso in valore percentuale
- Utile netto
- Rapporto tra fatturato e numero dipendenti raffrontato anche con i valori del triennio precedente alla data di sottoscrizione dell'accordo

Qualità: esempi

- Qualità interna: rapporto tra quantità o valore di pezzi rilavorati e/o scartati e quantità totale prodotta
- Qualità esterna: rapporto tra quantità o valore di pezzi non conformi e quantità totale consegnata ai clienti
- Soddisfazione del cliente, intesa come rapporto tra la quantità di prodotto consegnata in ritardo rispetto ai tempi previsti e la quantità totale del prodotto consegnato
- Qualità: tiene conto sia della qualità interna che della qualità esterna espressa o in quantità o in valore
- Scarti: rapporto tra valore o quantità (espressa anche in peso) degli scarti e il valore o quantità della produzione

Efficienza: esempi

- Rapporto tra i tempi di effettivo attraversamento e i tempi preventivati (da magazzino materie prime a magazzino prodotti finiti) per il processamento della produzione

Il trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto

- In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto a un trattamento di fine rapporto.

- art. 2120 comma 1 cod.civ. -

Il trattamento di fine rapporto

- Il trattamento di fine rapporto – che la Legge 297/1982 ha sostituito dal 1° giugno 1982 all'indennità di anzianità – è dunque un elemento della retribuzione la cui erogazione è **differita** al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Meccanismo di calcolo

- per ciascun anno di servizio viene accantonata una quota (cd. quota di competenza) ottenuta dividendo per 13,5 la retribuzione annuale considerata utile dalla legge o dai contratti collettivi
- l'accantonamento è poi incrementato al 31 dicembre di ogni anno con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo accertato dall'ISTAT

La retribuzione utile

- La retribuzione annua da prendere in considerazione ai fini del tfr “comprende tutte le somme [...] corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro.”
- Si tiene conto quindi delle somme corrisposte a titolo non occasionale e dell'equivalente delle prestazioni in natura, mentre è escluso quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.

Le sospensioni del rapporto

- Nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per infortunio, malattia, gravidanza e puerperio ovvero nell'ipotesi di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale (sia ordinaria che straordinaria) deve essere computato nella retribuzione utile l'equivalente della retribuzione cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro

Derogabilità

- la definizione legale della base di calcolo del trattamento di fine rapporto è derogabile dall'autonomia collettiva, fermo restando il limite massimo della retribuzione effettiva e l'immodificabilità al ribasso del divisore

Le anticipazione del TFR

Requisiti

- Il lavoratore con **almeno 8 anni di servizio** presso lo stesso datore di lavoro può ottenere, in pendenza del rapporto ed **una sola volta** nel corso del rapporto stesso, un'anticipazione **non superiore al 70%** del tfr cui avrebbe diritto in caso di cessazione alla data della richiesta

Causali

- l'anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di sostenere:
 - ✓ spese sanitarie per terapie o interventi straordinari riconosciuti da strutture mediche pubbliche
 - ✓ acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli
 - ✓ spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi parentali e per formazione

Limiti numerici

- Le anticipazioni sono dovute dal datore di lavoro entro il limite del 10% degli aventi diritto e, comunque, entro il 4% del totale dei dipendenti
- I contratti collettivi possono stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione in caso di lavoratori aventi titolo all'anticipazione superiori al “contingente annuo”

Condizioni di miglior favore

- è espressamente prevista la possibilità di pattuire condizioni di miglior favore sia tramite contratti collettivi, stipulati a livello nazionale o aziendale, sia attraverso accordi individuali

La previdenza complementare
- D.Lgs. 252/2005 modificato dalla
legge 296/2006 -

Destinazione ai fondi pensione

- La riforma della previdenza complementare attribuisce ai lavoratori subordinati la possibilità di destinare, integralmente o pro quota, il tfr maturando alle cd. forme pensionistiche complementari



alla cessazione del rapporto, il lavoratore non percepirà il tfr maturato in un'unica soluzione, ma il Fondo di previdenza complementare gli erogherà, alla fine dell'attività lavorativa, una "pensione privata"

Destinazione ai fondi pensione

- la scelta di conferire il proprio tfr ad un fondo pensione è libera
- il legislatore ha previsto una forma di silenzio-assenso: se entro 6 mesi dall'assunzione il lavoratore non manifesta espressamente la volontà di mantenere il proprio accantonamento di tfr presso il datore di lavoro, **il silenzio vale quale volontà di aderire ad un fondo pensione** e di conferirvi il tfr

Anticipazioni

- prima del raggiungimento dei requisiti di accesso alla “pensione”, il lavoratore può ottenere un anticipo sul montante accumulato
- possono essere richieste, in qualsiasi momento, le anticipazioni giustificate dalla necessità di sostenere spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative a sé, al coniuge e ai figli per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche

Anticipazioni

- dopo una permanenza di almeno otto anni nel fondo possono essere richieste anticipazioni per l'acquisto della prima casa per sé o per i figli, per interventi di ristrutturazione relativi alla prima casa di abitazione ovvero per “ulteriori esigenze degli aderenti”
- l'anticipazione può raggiungere il 75% della posizione pensionistica maturata, salvo che si tratti di esigenze diverse da quelle legalmente tipizzate, nel qual caso l'anticipazione non può superare il 30%