

Professionalità studi

*Trimestrale on-line di studi su
formazione, lavoro, transizioni occupazionali*

In questo numero

Lavoro povero, salari, professionalità

- verifica empirica sui salari minimi contrattuali
- struttura della retribuzione nella contrattazione collettiva
- il caso dei salari nel settore vigilanza privata e servizi fiduciari
- numerosità dei CCNL, complessità dei settori e pluralismo delle professionalità
- professionalità nella retribuzione

N. 2/2023

SOMMARIO - n. 2/2023

Editoriale

SILVIA SPATTINI, <i>Le ragioni di una ricerca empirica su lavoro povero, salari, professionalità</i>	000
--	-----

Ricerche: Lavoro povero, salari, professionalità

MICHELE TIRABOSCHI, <i>Salari minimi contrattuali: note metodologiche per una verifica empirica</i>	000
FRANCESCO ALIFANO, MICHELE DALLA SEGA, FRANCESCO LOMBARDO, GIOVANNI PIGLIALARMÌ, SILVIA SPATTINI, MICHELE TIRABOSCHI, <i>Salari minimi contrattuali: contributo per una verifica empirica</i>	000
SILVIA SPATTINI, <i>Numerosità e copertura dei CCNL nella prospettiva del salario minimo legale e contrattuale e del valore della professionalità</i>	000
FRANCESCO LOMBARDO, <i>La struttura della retribuzione nella contrattazione collettiva: primi esiti di un'indagine sui CCNL più applicati</i>	000
GIOVANNI PIGLIALARMÌ, <i>La questione salariale tra formante giurisprudenziale e relazioni industriali: il caso del CCNL per le imprese della vigilanza privata e servizi fiduciari</i>	000
GIORGIO IMPELLIZZIERI, <i>Trattamenti retributivi e professionalità.</i>	000

Interventi

MICHELE DALLA SEGA, <i>Il welfare aziendale per la sostenibilità delle aree interne</i>	000
---	-----

La struttura della retribuzione nella contrattazione collettiva: primi esiti di un'indagine sui CCNL più applicati

Francesco Lombardo*

Sommario: 1. Finalità dell'indagine. – 2. Metodologia dell'indagine. – 3. Esiti dell'indagine. – 3.1. Retribuzione base. – 3.2. Maggiorazioni. – 3.3. Indennità. – 3.4. Premi. – 3.5. Retribuzione indiretta. – 3.6. Retribuzione differita. – 4. Ipotesi di razionalizzazione della struttura retributiva. – 4.1. Razionalizzazione delle voci retributive. – 4.2. Questione definitoria. – 4.3. Riordino della struttura dei contratti collettivi. – 4.4. Verso una trasparenza retributiva? – 4.5. Osservazioni e spunti conclusivi.

1. Finalità dell'indagine

La materia retributiva in generale, e la struttura retributiva nello specifico, costituiscono da sempre alcuni dei punti cardine della disciplina giuridica del lavoro subordinato, dello sviluppo del sistema di relazioni industriali e del sistema economico nel suo complesso ⁽¹⁾.

In particolare, taluni autori hanno individuato la necessità di svolgere indagini che tendessero a razionalizzare e raggruppare i vari elementi che formano la retribuzione per individuare le criticità (e le possibili soluzioni) caratterizzanti la struttura della retribuzione e il sistema sovrastante ad essa ⁽²⁾.

Le disposizioni che regolamentano il sistema retributivo sono contenute, a livello normativo, nell'art. 36 della Costituzione, che individua i principi di proporzionalità e sufficienza, e nell'art. 2099 del Codice civile, che definisce le modalità in cui può essere stabilita la retribuzione.

* *Assegnista di ricerca Università di Modena e Reggio Emilia.*

⁽¹⁾ Cfr. G. ZILIO GRANDI, *La retribuzione. Fonti, struttura, funzioni*, Jovene, 1996, spec. p. 244.

⁽²⁾ Su tutti M. ROCCELLA, *I salari*, Il Mulino, 1986 e G. ZILIO GRANDI, *op. cit.*

Non essendoci una norma che fornisca indicazioni sul *quantum*, nel nostro ordinamento l'unica fonte alla quale fare riferimento per determinare l'ammontare della retribuzione dovuta, in relazione ai singoli settori merceologici e agli specifici livelli di inquadramento è rappresentata dai contratti collettivi ⁽³⁾.

È necessario uno sguardo d'insieme su tutti i fattori retributivi poiché la disciplina dettata per ognuno di tali fattori non può essere considerata isolatamente. Il minimo tabellare rappresenta soltanto il valore economico minimo della professionalità relativa a un determinato livello di inquadramento cui poi bisogna aggiungere tutti gli elementi retributivi legati alla specifica mansione, al livello di professionalità individuale e alle modalità di svolgimento della singola prestazione lavorativa.

Ciò anche perché è solo il salario nel suo complesso che determina la proporzione tra la retribuzione dovuta e la qualità e quantità del lavoro prestato. Inoltre, va considerato che ogni elemento retributivo *«assolve ad una funzione specifica che può avere ed ha una sua autonomia nella logica propria del contratto collettivo, e quindi nel suo contesto»* ⁽⁴⁾.

Secondo alcuni si può arrivare ad affermare che la retribuzione individuata dalla contrattazione collettiva rappresenta l'ottimo paretiano, che consente un equilibrio negoziale tra retribuzione e pace sociale ⁽⁵⁾. Tale condizione ottimale, però, è legata all'andamento dell'economia globale e, come si è riscontrato negli ultimi due decenni, in periodi di particolare crisi economica, la forza contrattuale dei sindacati può diminuire e ciò comporta, talvolta, l'impossibilità di contrattare salari adeguati. In simili scenari le disparità tra lavoratori con livelli di professionalità più o meno alti si acuiscono, favorendo, dal punto di vista salariale, una tendenza *«verso l'alto, per i lavori più qualificati, il salario non contrattato, in termini sia di superminimi unilaterali sia di negoziazione individuale. Verso il basso, le forme molteplici di lavoro temporaneo, il part-time involontario, i nuovi lavori poveri della gig economy, oltre alla vastissima area del lavoro grigio e irregolare»* ⁽⁶⁾.

⁽³⁾ Si veda M. TIRABOSCHI, *Salari minimi contrattuali: note metodologiche per una verifica empirica*, in *q. Fascicolo*.

⁽⁴⁾ M. PERSIANI, *I nuovi problemi della retribuzione*, Cedam, 1982, qui p. 14.

⁽⁵⁾ Cfr. M. MARTONE, *Retribuzione e struttura della contrattazione collettiva*, atti XIX congresso nazionale di diritto del lavoro, 2018, spec. p. 13.

⁽⁶⁾ L. MARIUCCI, *Limiti e prospettive della contrattazione collettiva*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e delle Previdenza Sociale*, 2020, n. 5, *La questione salariale*, qui p. 46.

Inoltre, il sistema delle fonti di determinazione della retribuzione risulta strettamente connesso con la struttura retributiva stessa nel senso che, una razionalizzazione delle fonti collettive risulta presupposto indispensabile per il riordino della struttura della retribuzione, «*essendo i due termini, e le problematiche ad essi sottese, in qualche modo omogenei*»⁽⁷⁾.

Già da tempo, di conseguenza, si sostiene in letteratura l'importanza una razionalizzazione dei «*disparati istituti retributivi che costituiscono ancora oggi una sorta di "guazzabuglio"*»⁽⁸⁾, per arginare l'eccessiva frammentazione della busta paga.

Tale esigenza è diventata ancor più necessaria alla luce del recente dibattito sulla possibile introduzione di un salario minimo legale nel nostro ordinamento⁽⁹⁾, che ha visto susseguirsi differenti interpretazioni su quali elementi retributivi andassero ricompresi nel trattamento economico minimo previsto dal contratto collettivo e quali fossero da ricondurre a un trattamento economico minimo complessivo⁽¹⁰⁾.

Per un'azione di riordino di questa complessa e caotica situazione servirebbe raggiungere una *trasparenza retributiva*, e cioè la necessità di fare in modo che gli elementi della retribuzione siano compattati tra loro ed esista per tutti un prospetto paga, dalla cui lettura deve essere possibile rilevare con chiarezza ed immediatezza quali sono le condizioni retributive⁽¹¹⁾.

Nel corso della presente indagine sono state individuate all'interno dei contratti collettivi le singole voci retributive, per poi raggrupparle, analizzarle e pervenire ad un giudizio sulla struttura della retribuzione nel suo complesso.

Fondamentale, da questo punto di vista, è, oltreché quella del dato normativo, anche la lettura del diritto delle relazioni industriali, che consente di identificare i criteri della misurazione del valore economico dello scambio tra lavoratore e impresa.

⁽⁷⁾ G. ZILIO GRANDI, *Le fonti della retribuzione. Spunti da una ricerca*, in *DRI*, n. 2, 1996, qui p. 98.

⁸ *Idem*, *La retribuzione. Fonti, struttura, funzioni*, Jovene, 1996, qui p. 246.

⁽⁹⁾ Proposta di legge n. 1275/2023.

⁽¹⁰⁾ Per un riassunto del dibattito si veda M. TIRABOSCHI, *Salario minimo legale, questione salariale e ruolo della contrattazione collettiva*, in *Guida al lavoro*, 2023, n. 32, spec. pp. 10-13.

⁽¹¹⁾ Cfr. G. GIUGNI, *Aspetti istituzionali della giungla retributiva*, Guida editori, 1979, spec. p. 22.

In questa prospettiva l'analisi della struttura retributiva permette di ricostruire la logica e le caratteristiche delle relazioni fra imprese e lavoratori e delineare così uno schema delle scelte di politica sindacale compiute dalle parti sociali in un determinato settore ⁽¹²⁾.

In questo contributo si mira a ricostruire le tendenze relative alla struttura della retribuzione che sono emerse dall'analisi dei contratti collettivi più applicati e che arrivano a coprire 6.658.732 lavoratori e 596.081 imprese.

2. Metodologia dell'indagine

Ai fini dell'indagine è stato preso come riferimento, per ognuno dei quattordici settori contrattuali Cnel, il contratto collettivo nazionale di lavoro più applicato secondo i dati degli Uniemens ⁽¹³⁾.

Tabella 1

CCNL	PARTI FIRMATARIE	SCADENZA
Operai agricoli e florovivaisti (Codice A011)	Confagricoltura; Federazione Nazionale dei Proprietari Conduttori un Economia; Federazione Nazionale Affittuari Conduttori in Economia; Federazione Nazionale dell'impresa Familiare Coltivatrice; Associazione Italiana Costruttori del Verde; Coldiretti; Cia; Flai Cgil; Fai Cisl; Uila Uil	31/12/2025
Industria chimica (Codice B011)	Federchimica; Farindustria; Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec Uil	30/06/2025
Industria metalmeccanica (Codice C011)	Federmeccanica; Assital; Confindustria; Fim Cisl; Cisl; Fiom Cgil; Cgil; Uilm Uil; Uil	30/06/2024

⁽¹²⁾ G. ZILIO GRANDI, *Le fonti della retribuzione. Spunti da una ricerca*, spec. p. 98.

⁽¹³⁾ La tabella 1 riporta i dati del CCNL più applicato dei singoli macrosettori contrattuali Cnel: agricoltura, chimici, metalmeccanici, tessili, alimentaristi-agroindustriale, edilizia, poligrafici e spettacolo, terziario distribuzione e servizi, domestico, trasporti, credito e assicurazioni, aziende di servizi, enti e istituzioni private, altri vari.

Industria tessile (Codice D014)	Smi; Confindustria Moda; Femca Cisl; Filtem Cgil; Uiltec Uil; Ugl Chimici E Tessili (firma su tavolo separato)	31/03/2024
Industria alimentare (Codice E012)	Federalimentare; Ancit; Anicav; Assal-zoo; Assica; Assitol; Assobibe; Assobirra; Assocarni; Assolatte; Federvini; Italmopa; Mineracqua; Unione Italiana Food; Unionzucchero; Fai Cisl; Flai Cgil; Uila Uil	30/11/2023
Imprese edili (Codice F011)	Ance; Legacoop Produzione e Servizi; Confcooperative Lavoro e Servizi; Agci Produzione e Lavoro; Feneal Uil; Filca Cisl; Fillea Cgil	30/06/2024
Grafici editori (Codice G011)	Assografici; Aie; Anes; Slc Cgil; Fistel Cisl; Uilcom Uil; Ugl Chimici Carta Stampa (in firma separata)	31/12/2022
Terziario, distribu- zione e servizi (Codice H011)	Confcommercio; Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs; Ugl Terziario (in firma se- parata)	31/12/2019
Lavoro domestico (Codice H501)	Fidaldo; Domestica; Filcams Cgil; Fil- cams Cgil; Fisascat Cisl; Federcolf; Uil- tucs; Ugl Terziario (In Firma Separata)	31/12/2022
Logistica, trasporto merci e spedizione (Codice I100)	Aite; Aiti (Confetra); Assoespressi (Confetra); Assologistica; Fedespedi (Confcommercio); Fedit; Fisi (Con- fetra); Trasportounito; Confetra; Anita (Confindustria); Fai (Confcommercio); Federtraslochi (Confcommercio); Feder- logistica (Confcommercio); Unitai; Conftrasporto (Confcommercio); Cna Fita; Confartigianato Trasporti; Sna Ca- sartigiani; Clai; Confcooperative La- voro e servizi; Legacoop Produzione e servizi; Agci ServiziFilt Cgil; Fit Cisl; Uiltrasporti	31/03/2024
Imprese creditizie, finanziarie e stru- mentali (Codice J241)	Abi; Dircredito Fd; Fabi; Fiba Cisl; Fi- sac Cgil; Sinfub; Ugl Credito; Uilca Uil; Unisin Falcri Silcea	31/12/2022

Imprese di pulizia e multiservizi (Codice K511)	Anip Confindustria; Legacoop Produzione e Servizi; Confcooperative Lavoro e Servizi; Agci Servizi di Lavoro; Unionservizi Confapi; Filcams Cgil; Fisascascat Cisl; Ultrasporti Uil	31/12/2024
Cooperative sociali (Codice T151)	Agci Solidarietà; Confcooperative Federsolidarietà; Legacoopsociali; Fp Cgil; Fps Cisl; Fisascascat Cisl; Uil Fpl; Uiltucs	31/12/2019
Artigianato tessile moda e chimica ceramica (Codice V751)	CNA Federmoda; CNA Produzione; CNA Artistico e Tradizionale; CNA servizi alla Comunità; Confartigianato Moda; Confartigianato Chimica; Confartigianato Ceramica; Casartigiani; Claii; Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec Uil	31/12/2022

Fonte: Archivio Nazionale Cnel, consultato il 18 luglio 2023

Nello specifico, per ogni macrosettore si è individuato quello maggiormente applicato sulla base degli Uniemens 2022, i cui dati sono riportati nella tabella 2 ⁽¹⁴⁾.

La retribuzione non ha una struttura monolitica, osservabile unitariamente, ma è possibile individuare all'interno di essa differenti segmenti in base al legame con la prestazione o al momento del conseguimento del compenso.

Per tale ragione per ogni contratto collettivo si è ricostruita la struttura della retribuzione prendendo come riferimento le voci che si rinvergono nelle varie sezioni della busta paga dei lavoratori, suddivise secondo la seguente classificazione: elementi base della retribuzione, maggiorazioni e indennità, tutte voci riconducibili alla retribuzione diretta, elementi della retribuzione indiretta ed elementi della retribuzione differita.

Per retribuzione diretta si intende quella relativa all'effettiva prestazione resa dal lavoratore.

⁽¹⁴⁾ Solo per agricoltura e domestico si sono usati i dati Cnel INPS 2018 in assenza di Uniemens.

Tabella 2

CCNL	N. aziende	N. lavoratori
Operai agricoli e florovivaisti	1.176*	4.668*
Industria chimica	3.688	215.950
Industria metalmeccanica	61.264	1.584.560
Industria tessile	7.086	157.917
Industria alimentare	7.529	210.296
Imprese edili	48.835	366.342
Grafici editori	4.884	65.528
Terziario, distribuzione e servizi	381.098	2.353.179
Lavoro domestico	100*	2.069*
Logistica, trasporto merci e spedizione	36.082	531.762
Imprese creditizie, finanziarie e strumentali	1.026	291.295
Imprese di pulizia e multiservizi	9.796	368.373
Cooperative sociali	9.210	370.134
Artigianato tessile moda e chimica ceramica	25.583	143.396

* *Dati Cnel INPS 2018*

Fonte: I dati Uniemens 2022 sono estratti dall'Archivio contratti del Cnel, ultimo aggiornamento a giugno 2023, accessibile presso il sito internet istituzionale

Per elementi base della retribuzione si intende il gruppo di emolumenti che il lavoratore percepisce in maniera fissa e continuativa. Essi sono rinvenibili nella parte alta della busta paga. Tra gli elementi base si annoverano ad esempio: il minimo tabellare, l'indennità di contingenza, l'elemento distinto della retribuzione, l'elemento economico territoriale, l'indennità territoriale di settore, l'elemento aggiuntivo della

retribuzione, gli scatti di anzianità, l'indennità di funzione e l'indennità di posizione organizzativa.

Le maggiorazioni della retribuzione ordinaria sono elementi accessori che garantiscono al lavoratore, quando la prestazione lavorativa viene svolta oltre certi limiti o in determinate fasce orarie o giornate, il pagamento delle ore aggiuntive in percentuale maggiore rispetto all'ora di prestazione ordinaria. Tali voci retributive si trovano nel corpo della busta paga.

Con il termine indennità si intendono tutti quegli elementi accessori della retribuzione, previsti generalmente dai contratti collettivi al fine di compensare lo svolgimento di lavori che necessitano di una particolare professionalità o che comportano maggiori oneri, difficoltà e svantaggi al lavoratore. Tali elementi si trovano nel corpo della busta paga se riconosciute occasionalmente, mentre se invece sono corrisposte mensilmente in cifra fissa (come le indennità di mansione o di disagio) è possibile riscontrare la loro presenza anche nella parte alta della busta paga.

Gli elementi della retribuzione indiretta sono identificabili in quelle somme che il lavoratore percepisce pur non effettuando la prestazione lavorativa. Molti di essi (come ferie e permessi) sono individuabili nel c.d. "contatore" nella parte bassa della busta paga (talvolta posizionato a lato) in cui si tiene traccia della loro maturazione, utilizzo e saldo finale⁽¹⁵⁾. Quando poi saranno effettivamente corrisposte le somme si troveranno nel corpo della busta paga.

Per elementi della retribuzione differita si intendono quote di retribuzione accantonate periodicamente dal datore di lavoro e percepite dal lavoratore in un momento successivo rispetto alla prestazione (*rectius* maturazione)⁽¹⁶⁾. Anch'esse si trovano nel corpo della busta paga al momento della loro corresponsione, mentre sono di solito riscontrabili nella parte bassa della busta paga nel momento della loro maturazione e accantonamento.

⁽¹⁵⁾ Al fine della presente analisi sono stati esclusi dal conteggio i permessi concessi esclusivamente per coloro che ricoprono cariche sindacali, non essendo rivolti alla generalità dei lavoratori.

⁽¹⁶⁾ Ai fini della presente indagine sono esclusi i versamenti contributivi a fondi bilaterale, di assistenza sanitaria e di previdenza complementare. Sono, invece, inclusi gli elementi retributivi riconosciuti in sostituzione del versamento al fondo.

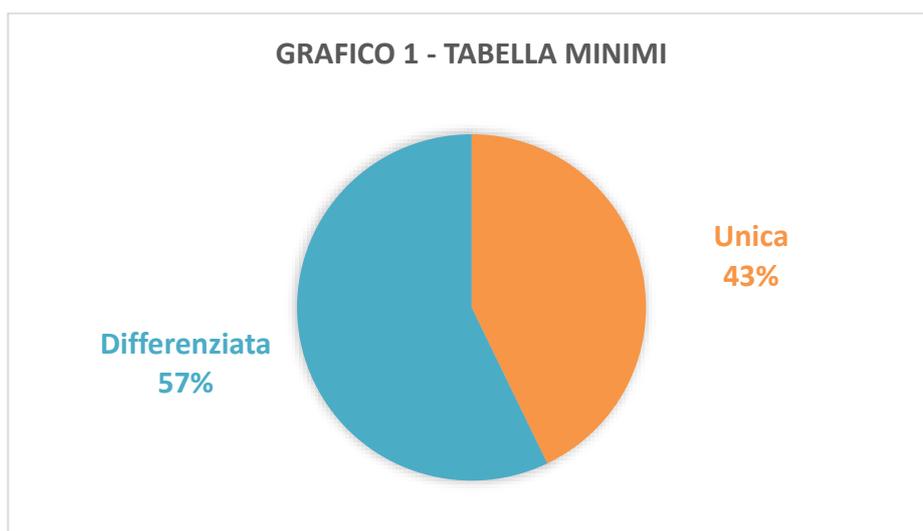
3. Esiti dell'indagine

3.1. Elementi base della retribuzione

L'elemento principale della retribuzione base è rappresentato dal c.d. minimo tabellare.

Con esso si quantifica la retribuzione minima dovuta al lavoratore in relazione a ciascun livello di inquadramento contrattuale.

Più della metà dei contratti analizzati (8 su 14) prevede minimi differenziati in base al settore di attività (CCNL operai agricoli, CCNL industria chimica, CCNL industria alimentare, CCNL industria tessile, CCNL trasporto merci, CCNL grafici editori, CCNL lavoro domestico, CCNL tessile artigianato).



La maggior parte dei contratti che prevedono diverse tabelle di minimi, le differenziano in base ai diversi settori che li compongono (CCNL tessile artigianato, CCNL operai agricoli, CCNL grafici editori, CCNL industria chimica, CCNL industria alimentare).

In particolare, il CCNL tessile artigianato prevede sette tabelle retributive differenti per i minimi contrattuali in base al settore in cui opera l'impresa.

Tra i contratti analizzati ce ne sono poi alcuni che prevedono trattamenti economici differenziati in base all'attività svolta dai lavoratori.

Il CCNL trasporto merci propone due tabelle differenti per il personale viaggiante e quello non viaggiante.

Il CCNL lavoro domestico prevede, invece, tabelle differenziate a seconda che il lavoratore sia convivente, presti assistenza notturna, svolga una particolare attività oppure a seconda del grado di autosufficienza della persona a cui viene prestata assistenza.

I restanti contratti collettivi (6 su 14) prevedono, invece, un'unica tabella dei minimi contrattuali a cui fare riferimento (CCNL industria metalmeccanica, CCNL terziario, CCNL imprese edili, CCNL multiservizi, CCNL credito e CCNL cooperative sociali).

L'indennità di contingenza è un elemento della retribuzione che ha avuto fino al 31 dicembre 1991 il compito di adeguare la retribuzione alla variazione del costo della vita ⁽¹⁷⁾.

Dal primo gennaio 1992 l'importo dell'indennità di contingenza è ancorato a quello maturato in tale data e non è più soggetto ad adeguamenti.

Gran parte dei contratti collettivi analizzati (9 su 14) ha ormai conglobato nei minimi l'importo dell'indennità di contingenza: CCNL credito ⁽¹⁸⁾, CCNL industria metalmeccanica ⁽¹⁹⁾, CCNL trasporto merci ⁽²⁰⁾, CCNL tessile artigianato ⁽²¹⁾, CCNL cooperative sociali ⁽²²⁾, CCNL domestico, CCNL industria tessile ⁽²³⁾, CCNL industria chimica ⁽²⁴⁾ e CCNL operai agricoli ⁽²⁵⁾.

⁽¹⁷⁾ Dal primo gennaio 1992 per effetto del Protocollo d'Intesa del 31 luglio 1992 stipulato tra le parti sociali e il Governo.

⁽¹⁸⁾ Art. 50 CCNL 19 dicembre 1994.

⁽¹⁹⁾ Art. 5, sez. quarta, tit. IV CCNL industria metalmeccanica.

⁽²⁰⁾ Nota all'art. 61 CCNL trasporto merci.

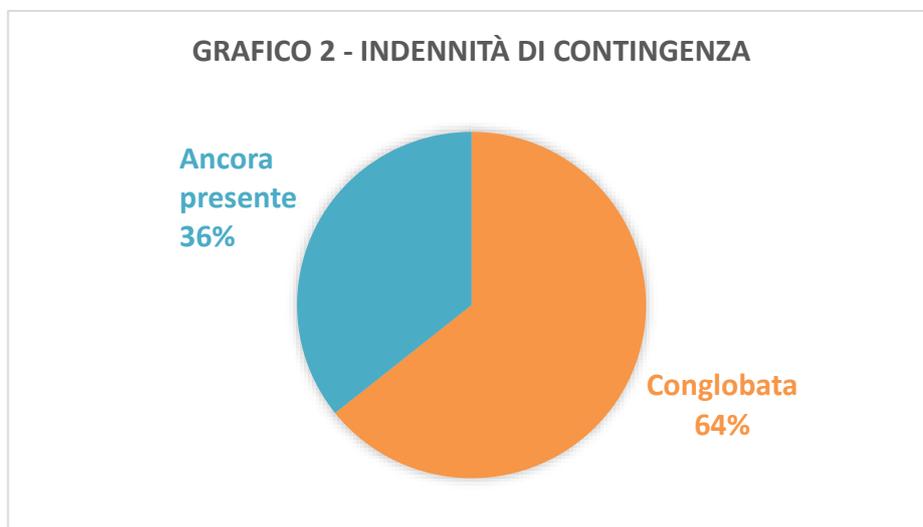
⁽²¹⁾ Tabelle accordo rinnovo del 16 dicembre 2002.

⁽²²⁾ Art. 71 CCNL cooperative sociali sottoscritto il 7 maggio 1997.

⁽²³⁾ Allegato D al CCNL industria tessile.

⁽²⁴⁾ Nota a verbale dell'art. 16 Articolo 16 (Parte 7) dell'accordo del 10 maggio 2006.

⁽²⁵⁾ Art. 50 CCNL operai agricoli.



Tuttavia, tale elemento è ancora presente nella busta paga dei lavoratori di imprese che applicano cinque dei contratti osservati: CCNL grafici editori ⁽²⁶⁾, CCNL terziario ⁽²⁷⁾, CCNL multiservizi ⁽²⁸⁾, CCNL imprese edili ⁽²⁹⁾, CCNL industria alimentare ⁽³⁰⁾.

L'elemento distinto della retribuzione è stato introdotto dal Protocollo di Intesa tra il Governo e le parti sociali del 1992 e la sua erogazione viene effettuata a decorrere dal 1° gennaio 1993 ⁽³¹⁾.

Esso è stato introdotto come compensazione all'abolizione dell'indennità di contingenza.

Nella metà dei contratti analizzati (7 su 14) l'elemento distinto della retribuzione è conglobato nel minimo contrattuale: CCNL credito ⁽³²⁾,

⁽²⁶⁾ Allegato 1 CCNL grafici editori, tabella della indennità di contingenza al 30.4.1992

⁽²⁷⁾ L'art. 206 del CCNL terziario prevede l'indennità di contingenza tra gli elementi della normale retribuzione.

⁽²⁸⁾ Indennità di contingenza presente nelle tabelle retributive del CCNL multiservizi.

⁽²⁹⁾ Art. 11 CCNL imprese edili.

⁽³⁰⁾ Art. 52 CCNL industria alimentare.

⁽³¹⁾ Il Protocollo ha disposto «l'erogazione di una somma forfettaria a titolo di Elemento Distinto dalla Retribuzione, di lire 20.000 mensili (10,33 €) per 13 mensilità, a partire dal mese di Gennaio 1993, a copertura dell'intero periodo 1992-93, che resterà allo stesso titolo acquisita per il futuro nella retribuzione».

⁽³²⁾ Accordo sulla tabellizzazione dell'EDR per il settore credito del 6 ottobre 2014.

CCNL industria metalmeccanica ⁽³³⁾, CCNL tessile artigianato ⁽³⁴⁾, CCNL cooperative sociali ⁽³⁵⁾, CCNL lavoro domestico ⁽³⁶⁾, CCNL industria tessile ⁽³⁷⁾, CCNL operai agricoli ⁽³⁸⁾. Nel CCNL terziario, invece, è conglobato nell'indennità di contingenza ⁽³⁹⁾.

In poco meno della metà dei contratti osservati (6 su 14) è ancora presente in busta paga: CCNL grafici editori ⁽⁴⁰⁾, CCNL trasporto merci ⁽⁴¹⁾, CCNL multiservizi ⁽⁴²⁾, CCNL imprese edili ⁽⁴³⁾, CCNL industria chimica ⁽⁴⁴⁾, CCNL industria alimentare ⁽⁴⁵⁾.

Nel CCNL trasporto merci ⁽⁴⁶⁾ l'elemento distinto della retribuzione era stato conglobato ma poi è stato ricontrattato. Anche nel CCNL industria chimica l'elemento distinto della retribuzione è ancora un elemento che viene aggiornato ⁽⁴⁷⁾.

⁽³³⁾ Art. 5 CCNL industria metalmeccanica.

⁽³⁴⁾ Art. 32 CCNL tessile artigianato.

⁽³⁵⁾ Art. 71 CCNL cooperative sociali.

⁽³⁶⁾ E.D.R. non presente nelle tabelle retributive del CCNL domestico.

⁽³⁷⁾ Allegato D al CCNL industria tessile.

⁽³⁸⁾ E.D.R. non presente nelle tabelle retributive del CCNL operai agricoli.

⁽³⁹⁾ Art. 207 CCNL terziario.

⁽⁴⁰⁾ Art. 1, parte settima, CCNL grafici editori.

⁽⁴¹⁾ Articolo rubricato "Aumenti" dell'accordo di rinnovo 18 maggio 2021.

⁽⁴²⁾ E.D.R. indicato nelle tabelle retributive del CCNL multiservizi.

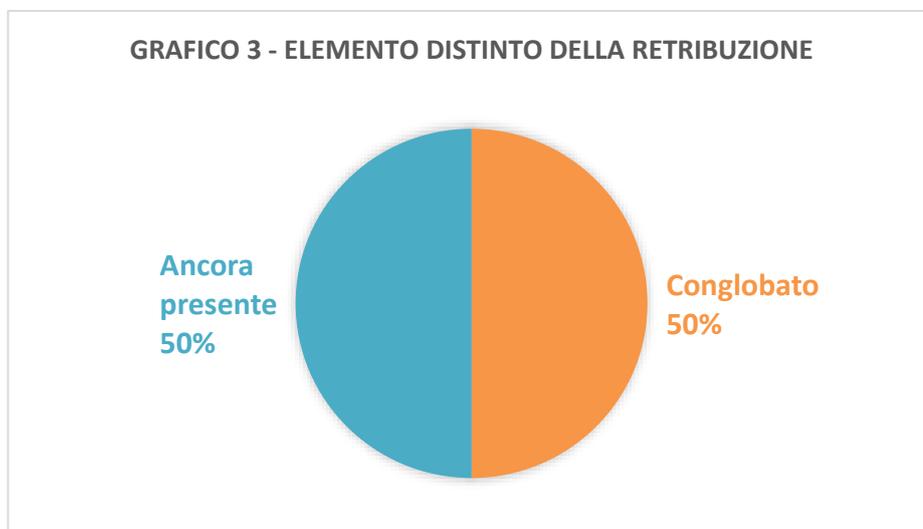
⁽⁴³⁾ Occorre far riferimento agli accordi provinciali.

⁽⁴⁴⁾ Art. 15 CCNL industria chimica.

⁽⁴⁵⁾ Art. 52 CCNL industria alimentare.

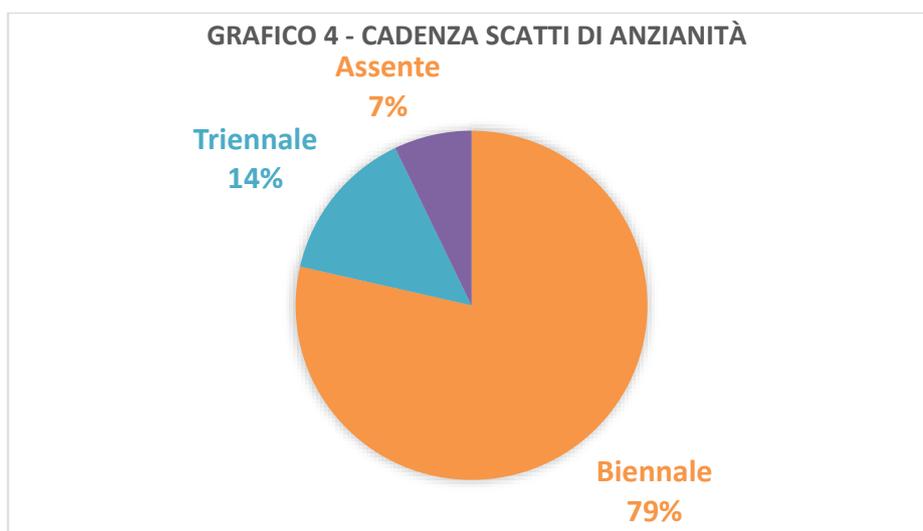
⁽⁴⁶⁾ Attraverso l'accordo di rinnovo del 18 maggio 2021 è stato aggiunto un elemento distinto della retribuzione a titolo di aumento, senza incidenza su alcun altro istituto contrattuale.

⁽⁴⁷⁾ L'art. 15 del CCNL industria chimica prevede che «L'Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.), è erogato per il numero di mensilità previste dal C.C.N.L., secondo gli importi riportati nelle tabelle».



Gli scatti di anzianità sono elementi accessori della retribuzione base che maturano periodicamente in funzione dell'anzianità di servizio presso la medesima azienda. L'anzianità di servizio decorre dall'inizio della esecuzione del contratto di lavoro sino alla cessazione del rapporto.

I contratti collettivi stabiliscono la cadenza della maturazione degli aumenti periodici di anzianità e il numero massimo degli scatti che intervengono nel corso del rapporto lavorativo.



In quasi tutti i contratti collettivi che li prevedono (11 su 13) gli aumenti periodici di anzianità vengono maturati con cadenza biennale: CCNL tessile artigianato ⁽⁴⁸⁾, CCNL lavoro domestico ⁽⁴⁹⁾, CCNL grafici editori ⁽⁵⁰⁾, CCNL imprese edili ⁽⁵¹⁾, CCNL industria metalmeccanica ⁽⁵²⁾, CCNL trasporto merci ⁽⁵³⁾, CCNL cooperative sociali ⁽⁵⁴⁾, CCNL multiservizi ⁽⁵⁵⁾, CCNL industria tessile ⁽⁵⁶⁾, CCNL operai agricoli ⁽⁵⁷⁾, CCNL industria alimentare ⁽⁵⁸⁾.

Soltanto in due casi è prevista una cadenza triennale: CCNL terziario ⁽⁵⁹⁾ e CCNL credito ⁽⁶⁰⁾.

In due casi sono fissati gli aumenti periodici di anzianità soltanto per gli impiegati, essendo prevista per gli operai un elemento retributivo differente: CCNL imprese edili ⁽⁶¹⁾ e CCNL multiservizi ⁽⁶²⁾.

Nel CCNL industria chimica invece gli scatti di anzianità sono stati eliminati ⁽⁶³⁾.

⁽⁴⁸⁾ Art. 67 CCNL tessile artigianato.

⁽⁴⁹⁾ Art. 37 CCNL lavoro domestico.

⁽⁵⁰⁾ Art. 9 CCNL grafici editori.

⁽⁵¹⁾ Art. 49 CCNL imprese edili (solo per gli impiegati).

⁽⁵²⁾ Art. 6, sez. IV, tit. IV CCNL industria metalmeccanica.

⁽⁵³⁾ Art. 17 CCNL trasporto merci.

⁽⁵⁴⁾ Art. 80 CCNL cooperative sociali.

⁽⁵⁵⁾ Art. 22 CCNL multiservizi.

⁽⁵⁶⁾ Art. 46 CCNL industria tessile.

⁽⁵⁷⁾ Art. 53 CCNL operai agricoli.

⁽⁵⁸⁾ Art. 53 CCNL industria alimentare.

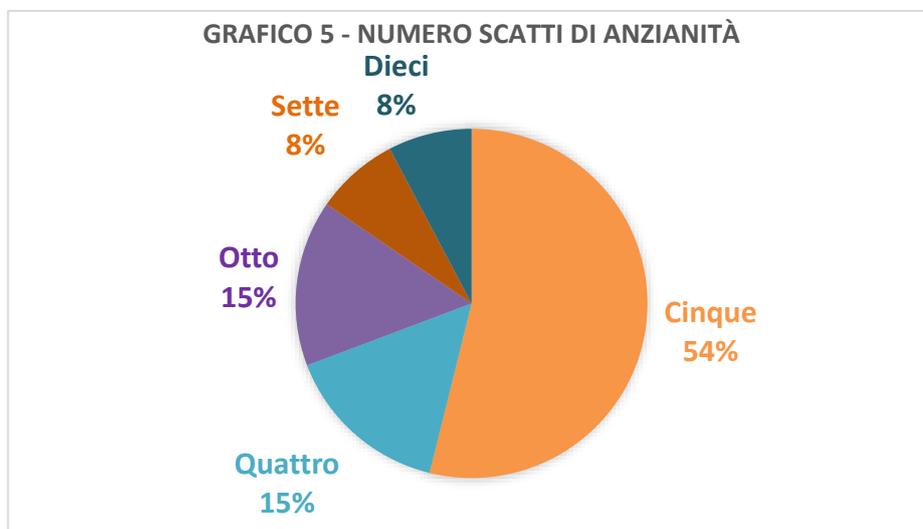
⁽⁵⁹⁾ Art. 205 CCNL terziario.

⁽⁶⁰⁾ Art. 90 CCNL credito.

⁽⁶¹⁾ L'art. 29 del CCNL imprese edili prevede per gli operai la corresponsione dell'anzianità professionale edile.

⁽⁶²⁾ L'art. 22 del CCNL multiservizi prevede l'anzianità forfettaria di settore per gli operai.

⁽⁶³⁾ L'accordo del 18 dicembre 2009 ha stabilito che «a decorrere dal 1° gennaio 2010, l'art. 17 - Scatti di anzianità del C.C.N.L. 10 maggio 2006 è abrogato». La voce retributiva scatti di anzianità resta fissata definitivamente negli importi individualmente maturati alla data del 31 dicembre 2009 e, a partire dal 1° gennaio 2010, è stata congelata come superminimo individuale non assorbibile



Molto variegato, invece, il quadro del numero di scatti che i lavoratori possono maturare nel corso del loro rapporto di lavoro con la medesima azienda.

In più della metà dei casi (7 su 13) è previsto un numero massimo di cinque scatti (CCNL grafici editori, CCNL trasporto merci, CCNL industria metalmeccanica, CCNL imprese edili, CCNL cooperative sociali, CCNL industria alimentare e CCNL operai agricoli).

In due casi il numero massimo di scatti maturabile è quattro (CCNL tessile artigianato e CCNL industria tessile).

In altri due casi il numero massimo di scatti maturabile è otto (CCNL credito e CCNL multiservizi).

Ci sono poi altri casi peculiari, come il CCNL lavoro domestico che ne prevede 7 e come il CCNL terziario che ne prevede fino a 10.

In aggiunta a questo quadro, si riporta che in un contratto collettivo è previsto un numero di scatti differenti in base al settore. Il CCNL tessile artigianato, infatti, prevede 5 scatti anziché 4 solo per il settore occhialeria⁽⁶⁴⁾.

L'indennità di funzione è una voce retributiva, che si potrebbe anche ricondurre nel più ampio novero delle indennità di mansione, in genere attribuita ai quadri, per compensare le responsabilità e i compiti di

⁽⁶⁴⁾ Art. 67 CCNL tessile artigianato.

coordinamento che essi svolgono in virtù dell'alto grado di professionalità di cui sono in possesso. Infatti, i quadri con funzioni direttive, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, sono chiamati a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolgono funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Essa è rinvenibile nella struttura retributiva di più della metà dei contratti collettivi analizzati (8 su 14): CCNL terziario ⁽⁶⁵⁾, CCNL tessile artigianato ⁽⁶⁶⁾, CCNL trasporto merci ⁽⁶⁷⁾, CCNL cooperative sociali ⁽⁶⁸⁾, CCNL industria alimentare ⁽⁶⁹⁾, CCNL industria tessile ⁽⁷⁰⁾, CCNL imprese edili ⁽⁷¹⁾, CCNL multiservizi ⁽⁷²⁾.

Nella maggioranza dei casi in cui è presente (5 su 8) l'indennità di funzione è stabilita in cifra fissa non riassorbibile da eventuale superminimo individuale (CCNL trasporto merci, CCNL industria alimentare, CCNL industria tessile, CCNL multiservizi, CCNL cooperative sociali).

In alcuni casi, invece, per tale emolumento è prevista la riassorbibilità di una percentuale da applicare sull'intero importo dell'indennità (CCNL tessile artigianato, CCNL imprese edili).

C'è anche un caso, il CCNL terziario, in cui vi è un meccanismo ibrido tra i due appena descritti, essendo stabilito che l'indennità sia costituita da una parte fissa non riassorbibile e una parte (aumento disciplinato con un successivo rinnovo) riassorbibile in percentuale dall'eventuale superminimo individuale.

Oltre alla possibilità di assorbire o meno il suo importo, talvolta l'indennità di funzione è stabilita in cifre differenti in base al settore dell'impresa, come nel caso del CCNL tessile artigianato ⁽⁷³⁾, oppure in

⁽⁶⁵⁾ Art. 129 CCNL terziario.

⁽⁶⁶⁾ Art. 119 CCNL tessile artigianato.

⁽⁶⁷⁾ Art. 6 CCNL, capitolo III, parte 10, CCNL trasporto merci.

⁽⁶⁸⁾ Art. 47, titolo VI CCNL cooperative sociali.

⁽⁶⁹⁾ Art. 23 CCNL industria alimentare.

⁽⁷⁰⁾ Art. 118 CCNL industria tessile.

⁽⁷¹⁾ Art. 76 CCNL imprese edili.

⁽⁷²⁾ Art. 10, parte 2, CCNL multiservizi.

⁽⁷³⁾ Art. 120 CCNL tessile artigianato prevede delle norme particolari per i quadri per il Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro.

relazione all'area di inquadramento del quadro, come nel caso del CCNL cooperative sociali ⁽⁷⁴⁾.

Alcuni contratti collettivi analizzati (6 su 14) prevedono un elemento aggiuntivo della retribuzione che può avere differenti funzioni: CCNL terziario, CCNL tessile artigianato, CCNL industria chimica, CCNL trasporto merci, CCNL industria alimentare e CCNL imprese edili.

Il CCNL terziario ⁽⁷⁵⁾ prevede un elemento aggiuntivo al fine di fornire un superminimo collettivo ai lavoratori inquadrati nel livello di inquadramento più basso (VII livello).

Il CCNL tessile artigianato ⁽⁷⁶⁾ dispone che la mancata iscrizione al fondo di assistenza sanitaria integrativa SAN.ARTI. determini l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario mensile che deve essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (EAR).

Il CCNL industria chimica ⁽⁷⁷⁾ prevede un elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) per i lavoratori con qualifica di quadro, inquadrati nella categoria A, che può essere assorbito dal superminimo individuale.

Il CCNL trasporto merci determina elementi aggiuntivi della retribuzione in caso di non adesione alla bilateralità e alla assistenza sanitaria integrativa ⁽⁷⁸⁾.

Ci sono poi contratti collettivi che disciplinano di fatto un elemento aggiuntivo della retribuzione base anche se nominato diversamente.

⁽⁷⁴⁾ Art. 47, titolo VI, CCNL cooperative sociali.

⁽⁷⁵⁾ Nell'accordo del 26 febbraio 2011, tra le note alle tabelle retributive si legge che «Gli importi indicati a titolo di minimo sono comprensivi di € 5,16 spettanti a titolo di superminimo collettivo di categoria».

⁽⁷⁶⁾ Un allegato all'accordo 25 luglio 2014 contiene il "Nuovo Articolo - Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI".

⁽⁷⁷⁾ Art. 15 CCNL industria chimica.

⁽⁷⁸⁾ L'art. 52 del CCNL trasporto merci prevede che le imprese non aderenti alle associazioni firmatarie e che non aderiscono al sistema della bilateralità e non versano il relativo contributo all'Ente Bilaterale (2 euro per dodici mensilità) devono erogare una quota di retribuzione ad ogni singolo lavoratore (EAR, "elemento aggiuntivo della retribuzione") pari ad Euro 5 mensili per dodici mensilità. Per le aziende del settore artigiano è prevista analoga previsione in caso di mancato versamento all'EBNA, come si legge dallo stralcio della delibera EBNA del 12 maggio 2010 recepito dalle parti firmatarie del CCNL. Inoltre, sempre per il settore artigiano, il CCNL dispone che la mancata iscrizione al fondo di assistenza sanitaria integrativa SAN.ARTI. determini l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario mensile che deve essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.).

Il CCNL industria alimentare ⁽⁷⁹⁾ prevede un emolumento che viene definito incremento aggiuntivo della retribuzione (IAR), non assorbibile, riparametrato in base al livello di inquadramento, che incide esclusivamente su tredicesima, quattordicesima e TFR.

Il CCNL imprese edili ⁽⁸⁰⁾ prevede un elemento aggiuntivo della retribuzione, chiamato “elemento variabile della retribuzione” concordato in sede territoriale, come premio variabile che tiene conto dell’andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio senza alcuna incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Oltre a quelli ricorrenti in diverse strutture retributive ci sono poi ulteriori elementi della retribuzione base che si possono rintracciare nelle buste paga dei lavoratori delle imprese che applicano i contratti collettivi oggetto dell’indagine.

Il CCNL industria chimica dispone mensilmente la corresponsione di un’indennità di posizione organizzativa (ad eccezione del settore lubrificanti e GPL) ⁽⁸¹⁾.

I lavoratori sono inquadrati in un’unica scala classificatoria composta da sei categorie nell’ambito delle quali sono previste figure professionali con mansioni contrattualmente considerate equivalenti, distribuite su diverse posizioni organizzative per le quali è previsto una determinata indennità.

Il CCNL industria alimentare prevede un trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello ⁽⁸²⁾. Tale trattamento è assicurato mensilmente ai lavoratori delle aziende che non realizzano la contrattazione del premio per obiettivi ⁽⁸³⁾.

Il CCNL imprese edili offre la possibilità alla contrattazione di territoriale di prevedere un’indennità territoriale di settore, consistente in un elemento economico corrisposto in cifra fissa per tutte le ore di lavoro in virtù delle particolari caratteristiche della prestazione lavorativa in

⁽⁷⁹⁾ Art. 51 CCNL industria alimentare.

⁽⁸⁰⁾ Artt. 12 e 46 CCNL imprese edili.

⁽⁸¹⁾ L’art. 15 del CCNL industria chimica inserisce l’IPO nel trattamento economico minimo (TEM).

⁽⁸²⁾ Art. 51-bis CCNL industria alimentare.

⁽⁸³⁾ Art. 55 CCNL industria alimentare.

edilizia e con riferimento alle diverse situazioni produttive, dell'occupazione e ambientali nelle singole circoscrizioni territoriali ⁽⁸⁴⁾.

Il CCNL terziario prevede il terzo elemento, emolumento fisso mensile stabilito su base provinciale a titolo di elemento collettivo valido a produrre tutti gli effetti stabiliti nei contratti integrativi ⁽⁸⁵⁾. Per i dipendenti di aziende operanti in province nelle quali non sono in atto terzi elementi retributivi provinciali comunque denominati, in via residuale è comunque garantita la corresponsione di un terzo elemento nazionale ⁽⁸⁶⁾.

Anche il CCNL operai agricoli prevede un elemento retributivo chiamato terzo elemento che però ha una funzione diversa da quella appena descritta. Esso è destinato agli operai a tempo determinato ⁽⁸⁷⁾ e racchiude il corrispettivo di alcuni istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato ⁽⁸⁸⁾. La misura del terzo elemento, in percentuale, è calcolata sul salario contrattuale così come definito dal contratto provinciale. Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto per gli operai a tempo indeterminato e pertanto, dallo stesso momento il terzo elemento non sarà più dovuto.

3.2. Maggiorazioni

Il nostro ordinamento garantisce al lavoratore delle maggiorazioni quando la prestazione lavorativa si svolge oltre i limiti ordinari o in determinate fasce orarie o giornate. Tra questi elementi retributivi rientrano: la maggiorazione per lavoro straordinario ⁽⁸⁹⁾, la maggiorazione

⁽⁸⁴⁾ L'art. 24 del CCNL imprese edili inserisce tale voce negli elementi della retribuzione degli operai.

⁽⁸⁵⁾ Art. 214 CCNL terziario.

⁽⁸⁶⁾ Art. 215 CCNL terziario.

⁽⁸⁷⁾ Art. 49 CCNL operai agricoli.

⁽⁸⁸⁾ Istituti calcolati su 312 giorni lavorativi: festività nazionali e infrasettimanali 5,45%; ferie 8,33%; tredicesima mensilità 8,33%; quattordicesima mensilità 8,33% (totale 30,44%).

⁽⁸⁹⁾ Prevista dall'art. 2108 c.c., disciplinata dal d.lgs. n. 66/2003 e dalla contrattazione collettiva cui la legge fa rinvio.

per lavoro notturno ⁽⁹⁰⁾, la maggiorazione per lavoro festivo ⁽⁹¹⁾, la maggiorazione per lavoro supplementare ⁽⁹²⁾ e ulteriori maggiorazioni che sono finalizzate a remunerare il lavoratore in caso di situazioni ibride rispetto alle tre principali maggiorazioni (straordinario, notturno, festivo).

I contratti collettivi stabiliscono le modalità e l'entità di queste maggiorazioni che si ritrovano poi nel corpo della busta paga come elementi accessori della retribuzione.

Come da disposizione di legge, tutti i contratti collettivi prevedono una maggiorazione per lavoro straordinario ma con percentuali e criteri differenti.

Metà dei contratti collettivi sui quali è stata effettuata l'indagine prevede una percentuale unica per qualunque ora di lavoro straordinario (CCNL lavoro domestico, CCNL grafici editori, CCNL trasporto merci, CCNL imprese edili, CCNL multiservizi, CCNL industria alimentare e CCNL credito).

Alcuni contratti analizzati (5 su 14) prevedono una maggiorazione diversa se si supera una soglia di ore settimanali (CCNL industria chimica ^[93], CCNL industria metalmeccanica, CCNL terziario, CCNL tessile artigianato ^[94], CCNL industria tessile).

In alcuni casi è prevista una maggiorazione differente per le ore di straordinario prestate il sabato (CCNL metalmeccanica, CCNL credito, CCNL industria chimica, CCNL trasporto merci).

Possono essere previste anche delle maggiorazioni differenziate tra operai e impiegati (CCNL imprese edili). In altri casi sono individuate maggiorazioni diverse per lavoratori a turni e non a turni (CCNL industria metalmeccanica, CCNL industria tessile).

Si registra che in due casi sono previste maggiorazioni per lavoro straordinario differenti per singolo settore (CCNL industria chimica e CCNL operai agricoli).

⁽⁹⁰⁾ Prevista dall'art. 2108 c.c., disciplinata dal d.lgs. n. 66/2003 e dalla contrattazione collettiva cui la legge fa rinvio.

⁽⁹¹⁾ Introdotta dalla l. n. 260/1949, modificata dalla l. n. 90/1954 e disciplinata dalla contrattazione collettiva.

⁽⁹²⁾ Disciplinata dal d.lgs. n. 81/2015 e dalla contrattazione collettiva.

⁽⁹³⁾ In questo contributo si farà riferimento esclusivamente alle maggiorazioni del settore chimico-farmaceutico.

⁽⁹⁴⁾ In questo elaborato si farà riferimento solo alle maggiorazioni del settore tessile.

Per quanto riguarda il lavoro festivo si riscontrano poche differenze settoriali. Quasi tutti i CCNL (12 su 14) disciplinano una percentuale unica per le ore di lavoro festivo (CCNL terziario, CCNL tessile artigianato, CCNL lavoro domestico, CCNL grafici editori, CCNL trasporto merci, CCNL imprese edili, CCNL multiservizi, CCNL industria tessile, CCNL industria alimentare, CCNL industria chimica, CCNL credito).

C'è chi prevede maggiorazioni diverse per lavoratori a turni e non a turni (CCNL industria metalmeccanica e CCNL operai agricoli). In aggiunta a ciò: in un caso si fissa anche una maggiorazione differente in caso di fruizione di riposo compensativo (CCNL industria metalmeccanica); in un altro caso è previsto che la maggiorazione sia legata al settore in cui si opera (CCNL operai agricoli).

In merito al lavoro notturno, dall'indagine emerge che la metà dei contratti (7 su 14) prevede maggiorazioni differenziate a seconda che il lavoro sia distribuito su turni oppure no (CCNL industria metalmeccanica, CCNL industria chimica, CCNL operai agricoli, CCNL imprese edili, CCNL industria alimentare ⁽⁹⁵⁾, CCNL trasporto merci, CCNL multiservizi)

Da segnalare che il CCNL imprese edili prevede due diverse maggiorazioni per il lavoro articolato in particolari turni, ognuna con percentuale differenziata a sua volta tra operai e impiegati.

Anche in questo caso il CCNL industria metalmeccanica include una maggiorazione diversa a causa della possibilità di godere del riposo compensativo. Inoltre, tale contratto stabilisce maggiorazioni diverse se il lavoro viene prestato prima o dopo una certa ora.

Ci sono poi percentuali dedicate per settore (CCNL operai agricoli) o per particolari tipologie di lavoratori (CCNL imprese edili e CCNL trasporto merci).

La quasi totalità dei contratti analizzati (12 su 14) prevede una maggiorazione per straordinario festivo (ad esclusione del CCNL grafici editori e del CCNL credito).

In alcuni casi è disciplinata una maggiorazione diversa a seconda della soglia di totale di ore giornaliere o settimanali superate (CCNL industria chimica e CCNL industria metalmeccanica). Il CCNL industria metalmeccanica prevede una maggiorazione *ad hoc* in presenza di riposo

⁽⁹⁵⁾ Ai fini di questa analisi degli esiti complessivi dell'indagine ci si riferisce esclusivamente al settore industrie carni, dolciari, alimenti, zootecnici, lattiero-caseari.

compensativo così come il CCNL operai agricoli dispone trattamenti diversificati in base al settore.

C'è parimenti da segnalare un particolare caso di maggiorazione per lavoro straordinario festivo nel caso in cui l'orario del lavoratore sia organizzato in particolari turni (CCNL industria tessile).

Nella quasi totalità dei contratti analizzati (12 su 14) è prevista una maggiorazione per lavoro straordinario notturno (CCNL industria chimica, CCNL industria metalmeccanica, CCNL terziario, CCNL tessile artigianato, CCNL domestico, CCNL grafici editori, CCNL imprese edili, CCNL industria alimentare, CCNL trasporto merci, CCNL multiservizi CCNL industria tessile, CCNL credito).

In pochi casi è prevista una maggiorazione diversa a seconda della soglia totale di ore giornaliere o settimanali superate (CCNL industria chimica, CCNL industria metalmeccanica).

Alcuni contratti stabiliscono maggiorazioni diverse per lavoratori a turni e non a turni (CCNL industria metalmeccanica, CCNL industria alimentare, CCNL industria tessile).

Il CCNL industria metalmeccanica prevede poi una maggiorazione per straordinario notturno con riposo compensativo.

Il CCNL edilizia fissa percentuali differenti per operai e impiegati.

Metà dei contratti analizzati (7 su 14) dispone una specifica maggiorazione per lavoro notturno festivo (CCNL industria chimica, CCNL industria metalmeccanica, CCNL operai agricoli, CCNL tessile artigianato, CCNL imprese edili, CCNL industria alimentare, CCNL industria tessile).

In questo caso le particolarità da rilevare sono poche. In alcuni casi si rinvengono disposizioni specifiche per lavoratori a turni e non a turni (CCNL industria metalmeccanica, CCNL industria tessile).

In altri contratti le differenziazioni sono previste in base alla possibilità di fruire di riposo compensativo (CCNL industria metalmeccanica) e in base al settore di appartenenza (CCNL operai agricoli).

Durante l'osservazione dei contratti si è potuto notare che molti contratti collettivi (9 su 14) prevedono maggiorazioni *ad hoc* per il lavoro domenicale (CCNL industria chimica, CCNL tessile artigianato, CCNL grafici editori, CCNL cooperative sociali, CCNL industria alimentare, CCNL industria metalmeccanica, CCNL edilizia, CCNL trasporto merci, CCNL industria tessile).

In taluni casi (5 su 9) è prevista anche una maggiorazione differente nel caso il lavoratore fruisca del riposo compensativo (CCNL industria

metalmecanica, CCNL industria alimentare, CCNL imprese edili, CCNL industria chimica, CCNL trasporto merci).

Si riscontrano anche settori in cui è prevista una maggiorazione differente per il lavoro domenicale diurno e notturno (CCNL trasporto merci, CCNL industria tessile).

La maggiorazione per lavoro straordinario notturno festivo è individuata nella metà dei contratti osservati (CCNL industria metalmecanica, CCNL tessile artigianato, CCNL cooperative sociali, CCNL imprese edili, CCNL trasporto merci, CCNL multiservizi, CCNL industria tessile).

In un caso è prevista una percentuale diversa se il lavoratore presta servizio a turni (CCNL industria tessile), mentre in un altro caso c'è una maggiorazione diversa a seconda della soglia di totale di ore giornaliere superate e della possibilità fruire di riposo compensativo (CCNL industria metalmecanica).

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno. La maggioranza dei contratti collettivi osservati (9 su 14) disciplina questa ipotesi (CCNL terziario, CCNL tessile artigianato, CCNL grafici editori, CCNL cooperative sociali, CCNL imprese edili, CCNL industria alimentare, CCNL trasporto merci, CCNL multiservizi, CCNL industria tessile).

Nei casi in cui tale maggiorazione non è regolata dal CCNL, ai sensi dell'articolo 6 comma 2 del d.lgs. n. 81/2015, il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Anche per quanto concerne questa maggiorazione vi sono delle particolarità rappresentate dall'ipotesi in cui si oltrepassi un limite massimo di ore prefissato (CCNL operai agricoli, CCNL chimica, CCNL industria metalmecanica, CCNL industria alimentare).

Nel CCNL imprese edili, anche se prevista medesima percentuale di maggiorazione, la base di computo è diversa per operai e impiegati.

3.3. Indennità

Le indennità sono probabilmente tra gli elementi retributivi maggiormente caratterizzanti della struttura della retribuzione di un contratto

collettivo in quanto voci di natura puramente contrattuale (le maggiorazioni, come si è avuto modo di vedere, nascono in gran parte da previsioni legali).

L'indennità di cassa o di maneggio denaro (o, meno usualmente, di rischio) è una di quelle rinvenute con maggiore frequenza nel corso dell'indagine e serve a compensare il rischio assunto dai lavoratori che maneggiano denaro e che hanno responsabilità finanziaria in caso di ammanchi dovuti a errori.

Tale indennità è presente in 12 contratti su 14 (CCNL terziario, CCNL industria tessile, CCNL grafici editori, CCNL trasporto merci, CCNL multiservizi, CCNL cooperative sociali, CCNL credito, CCNL imprese edili, CCNL industria alimentare, CCNL industria chimica, CCNL industria metalmeccanica, CCNL tessile artigianato).

Nella maggioranza dei casi (9 su 12) essa è calcolata in percentuale, in media del 5-6%⁽⁹⁶⁾, da calcolare sulla retribuzione (CCNL terziario, CCNL industria tessile, CCNL trasporto merci, CCNL industria metalmeccanica, CCNL grafici editori, CCNL multiservizi, CCNL imprese edili, CCNL industria tessile, CCNL industria alimentare, CCNL industria chimica).

In alcuni casi è stabilita invece in cifra fissa mensile (CCNL cooperative sociali, CCNL credito).

L'esempio più articolato, considerato il legame intrinseco dell'indennità con l'attività del settore, è quello del credito in cui l'indennità, stabilita in misura fissa mensile, è distinta non solo per area professionale ma anche differenziata tra capoluoghi di provincia, o comunque centri aventi intenso movimento bancario, e altri centri individuati dalle parti.

L'indennità sostitutiva del preavviso è presente in tutti settori, in quanto istituito legale⁽⁹⁷⁾, ma è comunque possibile riscontrare le differenze con cui i contratti collettivi stabiliscono il periodo di preavviso e, di conseguenza, l'entità dell'indennità.

Il caso più frequente (11 contratti su 14) è quello in cui il preavviso è fissato in base a livello di inquadramento e all'anzianità di servizio (CCNL terziario, CCNL tessile artigianato, CCNL trasporto merci,

⁽⁹⁶⁾ Ci sono casi, come quello del settore multiservizi in cui è fissata al 3% ma anche alcuni, come quello dell'industria chimica e dell'edilizia dove è fissata all'8%.

⁽⁹⁷⁾ La legge, attraverso l'art. 2118 c.c., stabilisce che in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

CCNL industria metalmeccanica, CCNL multiservizi, CCNL cooperative sociali, CCNL credito, impiegati CCNL imprese edili, impiegati CCNL industria tessile, impiegati e intermedi CCNL industria alimentare, CCNL industria chimica).

Talvolta è utilizzato il solo criterio dell'anzianità (CCNL grafici editori, operai CCNL imprese edili, operai CCNL industria tessile, operai CCNL industria alimentare) o solo quello del livello di inquadramento (intermedi CCNL industria tessile).

Spesso (8 contratti su 14) in aggiunta ai criteri distintivi citati vi è una differenziazione anche tra operai e impiegati (CCNL tessile artigianato, CCNL trasporto merci, CCNL grafici editori, CCNL multiservizi, CCNL imprese edili, CCNL industria tessile, CCNL industria alimentare, CCNL industria chimica).

Il CCNL operai agricoli è il solo che prevede un preavviso unico per tutti i lavoratori.

L'indennità di trasferta è una somma aggiuntiva concessa al lavoratore come compenso per il fatto che è chiamato a effettuare la prestazione al di fuori del territorio della sede dell'azienda in cui abitualmente lavora.

Le indennità forfetarie di trasferta sono escluse dal reddito imponibile fino all'importo di 46,48 euro al giorno, elevato a 77,47 euro per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e trasporto sempre che siano rimborsate analiticamente ⁽⁹⁸⁾. Le somme eccedenti questi limiti sono soggette a tassazione ⁽⁹⁹⁾.

In metà dei casi analizzati (7 su 14) il contratto collettivo prevede soltanto il rimborso delle spese sostenute. Metà dei contratti analizzati prevedono invece la corresponsione di una vera e propria indennità di trasferta (CCNL industria metalmeccanica, CCNL lavoro domestico, CCNL trasporto merci, CCNL terziario, CCNL tessile artigianato, CCNL imprese edili, CCNL industria chimica).

In un caso non si tratta però di una cifra aggiuntiva ma alternativa al rimborso delle spese (CCNL industria metalmeccanica)

⁽⁹⁸⁾ Art. 51, comma 5, d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (Testo unico delle imposte sui redditi).

⁽⁹⁹⁾ Se viene corrisposto rimborso misto (indennità di trasferta e rimborso spese) la quota esente di indennità di trasferta è ridotta: di un terzo (quindi è pari a 30,99 euro e 51,65 euro per trasferte all'estero) in caso di rimborso delle spese di alloggio o di vitto (anche in caso di vitto o alloggio fornito gratuitamente); di due terzi (quindi si riduce a 15,49 euro e 25,82 euro per trasferte all'estero) se sono rimborsate sia le spese di alloggio che quelle di vitto (anche in caso di vitto o alloggio fornito gratuitamente).

L'indennità di trasferta può avere un importo unico (CCNL domestico) oppure può essere fissata in misura differente in relazione al numero di ore/giorni di assenza da casa (CCNL terziario, CCNL trasporto merci, CCNL industria chimica).

Il CCNL tessile artigianato prevede un'indennità di trasferta in misura diversa in base al settore, mentre il CCNL credito lega tale indennità all'attività svolta e all'area professionale di appartenenza.

Particolarmente interessante il caso del CCNL imprese edili che prevede una trasferta diversificata per operai e impiegati. Per i primi è calcolata sulla retribuzione in caso di pernottamento (assente senza pernottamento). Nel caso degli operai, invece, la percentuale è da applicare alle spese di vitto e alloggio (o solo vitto in caso di mancato pernottamento). Nel caso in cui al lavoratore venga richiesto per ragioni di servizio di trasferirsi da luogo diverso da dove inizialmente svolgeva il proprio lavoro, oltre alle spese di trasferimento può essere stabilita una specifica indennità.

Nel campione analizzato ciò accade in 10 casi su 14 (CCNL terziario, CCNL lavoro domestico, CCNL grafici editori, CCNL trasporto merci, CCNL multiservizi, CCNL credito, CCNL imprese edili, CCNL industria tessile, CCNL industria alimentare, CCNL industria chimica).

Nella totalità dei casi è prevista l'erogazione di un'indennità di trasferimento di importo maggiore se il lavoratore ha familiari a carico che si trasferiscono con lui.

Alcune specifiche mansioni o attività possono arrecare disagio al lavoratore e per questo le parti decidono di compensare tale situazione.

Il disagio può essere dovuto: all'utilizzo di uno specifico macchinario, tanto che si può parlare anche di indennità di rischio macchina (CCNL grafici editori, CCNL industria alimentare); al cambio di programmazione dell'orario di lavoro rispetto a quello ordinario (CCNL trasporto merci); al contatto con determinati agenti o materiali (CCNL multiservizi)⁽¹⁰⁰⁾ o in generale alle condizioni disagianti che caratterizzano particolari lavori (CCNL imprese edili).

Il CCNL imprese edili disciplina per gli operai il più ampio quadro di indennità di disagio all'interno del campione contrattuale analizzato, essendo articolato in quattro gruppi (lavori vari, lavori in galleria, lavori in cassoni ad aria compressa, lavori marittimi) per un totale di 31 indennità

⁽¹⁰⁰⁾ Se il disagio è dovuto al maneggio di denaro l'ipotesi è invece stata classificata in quella tipologia.

differenti e 53 trattamenti differenziati (ciò perché per ogni indennità del gruppo “lavori vari” sono previsti due importi in base al territorio in cui si lavora). In questo caso gli impiegati che lavorano continuativamente nelle stesse condizioni degli operai hanno parimenti diritto alle indennità di disagio.

Anche il CCNL industria alimentare è caratterizzato da un ampio ventaglio di indennità (24) suddivise per settore e legate principalmente alle particolari temperature degli ambienti di lavoro.

L’indennità di reperibilità è prevista solo da 5 contratti analizzati su 14 (CCNL credito, CCNL cooperative sociali, CCNL industria alimentare, CCNL terziario, CCNL trasporto merci).

La disciplina più articolata è quella del settore metalmeccanico in cui sono previsti compensi specifici (orari, giornalieri o settimanali) in base al livello di inquadramento e alla lunghezza del periodo, oltre all’importo dovuto per i casi di intervento.

Nel settore terziario l’indennità di reperibilità è fissata in misura differente nei giorni feriali e festivi.

Peculiare anche il settore cooperative sociali in cui le parti contrattuali hanno stabilito due differenti casi: quello in cui è chiesta pronta disponibilità e quello in cui c’è obbligo di residenza nel luogo in cui si potrebbe essere chiamati ad intervenire.

L’indennità sostitutiva della mensa aziendale è stata rinvenuta soltanto in cinque contratti (CCNL tessile artigianato, CCNL trasporto merci, CCNL credito, CCNL imprese edili, CCNL industria tessile). Essa è erogata in alternativa alla presenza della mensa aziendale o di mense convenzionate.

Si evidenzia in questo caso che nel settore edile il contratto nazionale rinvia alle parti territoriali la possibilità di prevedere questa tipologia di indennità e le sue forme.

In alcuni contratti (6 su 14) è prevista un’indennità dovuta al lavoratore che presta la propria attività in luoghi lontani dai centri abitati, in cui vi è assenza di trasporti pubblici o di altro mezzo messo a disposizione dal datore di lavoro (CCNL credito, CCNL tessile artigianato, CCNL trasporto merci, CCNL multiservizi, CCNL industria alimentare, CCNL imprese edili).

L’indennità mezzi di trasporto talvolta è legata invece all’esigenza di utilizzare il mezzo personale per espletare le proprie mansioni (impiegati CCNL imprese edili, CCNL industria alimentare).

In alcuni casi, però, il livello di contrattazione nazionale non stabilisce un importo, rinviando la sua determinazione al livello territoriale (CCNL multiservizi) o alle parti individuali (CCNL trasporto merci, impiegati CCNL imprese edili, CCNL industria alimentare).

Può accadere che i lavoratori siano chiamati a svolgere la propria attività in luoghi particolarmente impervi o comunque connotati da un particolare disagio.

Per ristorare i lavoratori che frequentano queste particolari zone le parti contrattuali spesso (8 casi su 14) prevedono una specifica indennità (CCNL credito, CCNL trasporto merci, CCNL industria metalmeccanica, CCNL multiservizi, CCNL industria alimentare, CCNL imprese edili, CCNL industria alimentare-settore saccarifero, CCNL industria chimica).

Quanto alle zone ritenute degne di compensazione economica in virtù della loro frequentazione da parte dei lavoratori, nel corso dell'indagine si sono individuate: alta montagna (CCNL trasporto merci, CCNL industria metalmeccanica, CCNL multiservizi, CCNL imprese edili), zona malarica (trasporto merci, CCNL imprese edili), sottosuolo e sotterranei (CCNL industria metalmeccanica, CCNL credito), luogo lontano da centri abitati (CCNL industria metalmeccanica, CCNL trasporto merci, CCNL multiservizi, CCNL imprese edili, CCNL industria chimica), aeroporto (CCNL multiservizi), fuori zona (CCNL imprese edili), luogo lontano dalle scuole per i figli (CCNL industria alimentare), specifiche province individuate (CCNL industria alimentare-settore saccarifero).

Sono stati riscontrati tre casi in cui i lavoratori addetti a particolari turni non sono destinatari meramente di un sistema di maggiorazioni ad essi dedicato ma hanno diritto a una effettiva indennità (CCNL cooperative sociali, CCNL credito, CCNL industria chimica). In tutte e tre le ipotesi l'indennità è destinata ai lavoratori che svolgono lavoro notturno. Nel settore credito sono previste anche le ipotesi di indennità per il turno prolungato oltre le 18:15 e per le giornate di consulenza di prestate di sabato in centri commerciali o luoghi simili.

Oltre alle principali indennità appena riportate ci sono ulteriori particolari ipotesi disciplinate nei contratti osservati che si riassumono di seguito: indennità legata alla mansione o alla specifica professione o posizione direttiva (CCNL credito, CCNL cooperative sociali, CCNL imprese edili); indennità per il ruolo chiave ricoperto (CCNL credito); indennità di affiancamento a colleghi svantaggiati (CCNL cooperative sociali); indennità per orario prolungato (CCNL credito); indennità di

pernottamento (CCNL credito); indennità per capisquadra (CCNL imprese edili); borsa di studio o indennità scolastica (CCNL industria tessile).

3.4. Premi

Nella maggioranza dei casi (9 su 14) la contrattazione nazionale prevede che debba essere stabilito un premio di risultato che poi sarà definito dalla contrattazione di secondo livello (CCNL industria metalmeccanica, CCNL terziario, CCNL grafici editori, CCNL cooperative sociali, CCNL credito, CCNL imprese edili, CCNL industria tessile, CCNL industria alimentare, CCNL industria chimica).

In altri due casi si lascia la decisione di prevedere il premio direttamente al secondo livello (CCNL multiservizi, CCNL operai agricoli).

Nell'ipotesi in cui la contrattazione di secondo livello non definisca le caratteristiche del premio e la sua corresponsione, la contrattazione nazionale in tutti i casi analizzati determina in alternativa un elemento economico da corrispondere ai lavoratori, denominato in vario modo (elemento perequativo, elemento di garanzia retributiva o trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello).

Esso può essere uguale per tutti i lavoratori (CCNL industria tessile, CCNL grafici editori, CCNL imprese edili, CCNL credito, CCNL cooperative sociali) o differente in base al livello di inquadramento (CCNL multiservizi, CCNL terziario, CCNL industria alimentare, CCNL industria chimica) o anche in base al numero di dipendenti dell'impresa (CCNL terziario).

Sono stati riscontrati anche premi non legati al risultato o alla produttività ma erogati al fine di riconoscere la fedeltà del lavoratore anziano (CCNL imprese edili, CCNL industria alimentare-settore saccarifero) o per incentivare l'ingresso dei lavoratori giovani nel settore (CCNL imprese edili).

3.5. Retribuzione indiretta

Per quanto riguarda il trattamento economico di malattia, l'INPS corrisponde al lavoratore malato il 50% della retribuzione media giornaliera percepita nel periodo mensile scaduto e immediatamente precedente

l'inizio della malattia dal 4° al 20° giorno; il 66,66% (2/3) della retribuzione media giornaliera di cui sopra, dal 21° al 180° giorno.

I primi tre giorni di malattia non sono indennizzati dall'Istituto previdenziale e per questo tale periodo viene chiamato "di carenza".

Oltre all'indennità di malattia corrisposta dall'INPS tutti i contratti analizzati prevedono un trattamento economico integrativo, il cui importo e la cui durata varia in virtù di determinati fattori identificati dalle parti.

In quasi la totalità dei casi è prevista un'integrazione maggiore (in genere fino al 100%) per un primo periodo per poi passare a un'integrazione minore (in genere al 50% o all'80%).

Tuttavia, in alcuni casi si registra una copertura unica al 100% per tutto il periodo di malattia (CCNL credito, CCNL cooperative).

La lunghezza dei periodi di malattia coperta è molto spesso legata all'anzianità di servizio (CCNL credito, CCNL domestico, CCNL trasporto merci, CCNL industria metalmeccanica, impiegati CCNL imprese edili, CCNL industria alimentare).

In taluni casi si opera una distinzione tra operai e impiegati (CCNL tessile artigianato, CCNL multiservizi, CCNL imprese edili, CCNL industria tessile).

Ci sono poi casi che prevedono trattamenti economici differenti anche in base al settore di attività (CCNL tessile artigianato, CCNL operai agricoli).

Alcuni contratti disciplinano in modo particolare i periodi di breve malattia in ragione del fatto che il trattamento riconosciuto dall'Istituto previdenziale vede la sussistenza di un periodo non coperto relativo ai primi tre giorni di assenza (c.d. periodo di carenza). In particolare, talvolta le parti decidono che il periodo di carenza deve essere coperto in misura inferiore da un certo numero di assenze di breve durata in poi (CCNL terziario, CCNL industria metalmeccanica) oppure prevedono un'integrazione maggiore o minore in ragione della durata della singola assenza (operai CCNL imprese edili).

Occorre evidenziare la particolarità del settore industria tessile in cui anche nel caso in cui venisse a mancare il trattamento a carico dell'INPS per termine del periodo massimo indennizzabile, l'azienda riconoscerà comunque un'indennità pari al 50% della retribuzione per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

Con riferimento al trattamento economico di infortunio, l'INAIL eroga al lavoratore infortunato l'indennità giornaliera per inabilità temporanea

assoluta nella misura: del 60% della retribuzione media giornaliera dal 4° fino al 90° giorno; del 75% della retribuzione media giornaliera dal 91° giorno fino alla guarigione clinica (anche in questo caso i primi tre giorni non sono coperti).

Rispetto alla malattia, in caso di infortunio è considerevole il numero di casi in cui il datore di lavoro integra al 100% per tutto il periodo di assenza l'indennità corrisposta dall'Istituto previdenziale (CCNL grafici editori, CCNL tessile artigianato, CCNL operai agricoli ma solo per operai florovivaisti, CCNL cooperative sociali, CCNL credito, CCNL industria tessile, CCNL industria alimentare)

In alcuni contratti sono previste integrazioni di indennità differenti per i primi giorni di infortunio e per i successivi (CCNL terziario, CCNL trasporto merci, CCNL multiservizi, CCNL industria metalmeccanica, CCNL imprese edili, CCNL industria chimica).

Vi sono casi in cui la durata del periodo in cui è prevista integrazione dell'indennità di infortunio è legata all'anzianità (CCNL credito, CCNL industria metalmeccanica, CCNL trasporto merci, impiegati CCNL imprese edili, CCNL industria chimica).

Meno frequente la differenziazione tra operai e impiegati (CCNL multiservizi, CCNL imprese edili).

Da segnalare la particolarità del settore domestico in cui sono coperti e integrati al 100% dal datore di lavoro soltanto i primi tre giorni di carenza.

La prestazione economica di maternità a carico dell'INPS è pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera percepita nel mese immediatamente precedente il mese di inizio del congedo.

Soltanto pochi contratti non prevedono alcuna integrazione dell'indennità di maternità riconosciuta dall'INPS (CCNL operai agricoli, CCNL lavoro domestico, CCNL imprese edili, operai CCNL multiservizi).

È riconosciuta un'integrazione al 100% per tutto il periodo di astensione obbligatoria in 10 contratti su 14 (CCNL terziario, CCNL tessile artigianato, CCNL grafici editori, CCNL trasporto merci, CCNL industria metalmeccanica, per gli impiegati CCNL multiservizi, CCNL credito, CCNL industria tessile, CCNL industria alimentare, CCNL industria chimica).

Da segnalare in alcuni casi la copertura economica parziale per il sesto mese facoltativo (CCNL trasporto merci)

Passando alle festività oltre ai giorni festivi individuati dalla legge n. 260/49, tutti i contratti considerano festività la giornata del Santo Patrono (ad eccezione del CCNL credito che lo annovera tra i giorni prefestivi). In alcuni è considerato festivo anche il 4 novembre (CCNL industria metalmeccanica, CCNL imprese edili, CCNL industria alimentare, CCNL industria chimica).

Nel caso in cui una festività cada di domenica, nel giorno di riposo o in un giorno festivo è sempre previsto un trattamento economico aggiuntivo (ad eccezione del CCNL operai agricoli e florovivaisti).

Per ciò che concerne le ferie, il prestatore di lavoro, ex art. 10, comma 1 del d.lgs. n. 66/2003, ha diritto ogni anno a un periodo di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane.

Alcuni contratti riportano pedissequamente la dicitura “quattro settimane” utilizzata dalla legge (CCNL tessile artigianato, CCNL imprese edili, operai CCNL industria tessile).

La maggior parte dei contratti, invece, tramuta la disposizione in giorni lavorativi, 22 in caso di distribuzione dell’orario settimanale su 5 giorni e 26 giorni in caso di distribuzione dell’orario settimanale su 6 giorni (CCNL terziario, CCNL lavoro domestico, CCNL trasporto merci, CCNL multiservizi, CCNL cooperative sociali, CCNL operai agricoli, CCNL credito, CCNL industria alimentare).

Alcuni contratti osservati prevedono poi delle giornate aggiuntive rispetto al limite di legge in base all’anzianità (CCNL credito, CCNL grafici editori, CCNL industria alimentare, CCNL industria tessile, CCNL industria chimica) e al livello di inquadramento (CCNL credito).

In sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n. 54/1977 sono poi previsti in tutti i contratti analizzati (ad eccezione CCNL domestico) permessi orari retribuiti.

In alcuni casi, però questa tipologia di permessi è inglobata nel monte ore di permessi retribuiti o nella banca ore (CCNL industria metalmeccanica, CCNL imprese edili, CCNL industria tessile).

Tralasciati i permessi che sono destinati all’esercizio delle funzioni sindacali e i permessi dovuti per legge, per i quali i contratti collettivi si limitano a riportare la disciplina legale (permessi per lutto, per esame scolastico o universitario, per assemblea), si può notare che molti contratti (11 su 14) prevedono un ulteriore monte ore di permessi retribuiti all’anno che possono essere utilizzati al fine di ridurre l’orario di lavoro per esigenze personali (CCNL terziario, CCNL tessile artigianato, CCNL domestico, CCNL trasporto merci, CCNL industria

metalmecanica, CCNL multiservizi, CCNL cooperative sociali, CCNL imprese edili, CCNL industria tessile, CCNL industria alimentare, CCNL industria chimica). Ci sono anche casi di contratti che prevedono la possibilità di chiedere tale tipologia di permessi per motivi personali ma senza stabilire un monte ore annuale (CCNL credito)

In un gran numero di contratti (10 su 14) è previsto un monte ore triennale (in genere 150 ore) per il diritto allo studio e/o all'aggiornamento professionale (CCNL tessile artigianato, CCNL lavoro domestico, CCNL trasporto merci, CCNL industria metalmeccanica, CCNL multiservizi, CCNL cooperative sociali, CCNL operai agricoli, CCNL imprese edili, CCNL industria tessile, CCNL industria alimentare, CCNL industria chimica).

3.6. Retribuzione differita

L'articolo 2120 del Codice civile dispone il diritto al trattamento di fine rapporto in caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del calcolo del TFR, *“comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese”*.

Da segnalare che meno della metà del campione di contratti analizzato (6 su 14) prevede analiticamente e nello stesso articolo contrattuale l'elencazione degli istituti computabili per calcolo del TFR (CCNL trasporto merci, CCNL credito, CCNL tessile artigianato, CCNL imprese edili, CCNL industria alimentare) o la lista degli elementi da escludere per il medesimo calcolo (CCNL terziario).

La tredicesima mensilità è prevista per legge per tutti i lavoratori ⁽¹⁰¹⁾.

Una particolarità è comunque presente nel CCNL imprese edili dove la gratifica natalizia non viene erogata dal datore di lavoro ma dalla cassa edile.

⁽¹⁰¹⁾ Il d.P.R. n. 1070 del 28 luglio 1960 ha introdotto tale obbligo nell'ordinamento italiano per tutti i lavoratori.

La quattordicesima mensilità, di matrice contrattuale, è prevista dalla metà dei contratti collettivi osservati (CCNL operai agricoli, CCNL terziario, CCNL trasporto merci, CCNL multiservizi, CCNL industria alimentare, CCNL imprese edili, CCNL industria chimica).

Nel CCNL tessile artigianato non è prevista l'erogazione di una quattordicesima mensilità ma c'è un'eccezione per il solo settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle che dispone l'erogazione di una gratifica feriale.

Da evidenziare poi due ulteriori particolarità. Il CCNL industria chimica prevede la quattordicesima soltanto per il settore abrasivi (più precisamente una gratifica feriale) e il settore lubrificanti e GPL.

Il CCNL imprese edili prevede la quattordicesima mensilità (premio annuo) solo per gli impiegati.

4. Ipotesi di razionalizzazione della struttura retributiva

4.1. Razionalizzazione delle voci retributive

Il quadro che emerge dagli esiti dell'indagine sulle voci retributive disciplinate nei contratti collettivi è molto vasto e variegato, (come osservabile in tabella).

È possibile, tuttavia, individuare delle linee di tendenza comuni nelle diverse strutture retributive da cui ricavare criticità e prospettive di razionalizzazione e miglioramento sistemico ⁽¹⁰²⁾.

⁽¹⁰²⁾ Le cifre indicate in questo paragrafo rappresentano stime e medie effettuate a scopo puramente esemplificativo. In ogni settore, come intuibile, le parti sociali dovrebbero effettuare lunghi lavori di ricerca e verifica dei testi per calcolare l'impatto effettivo derivante dall'adozione di certe soluzioni. Tuttavia, i numeri offerti sono sufficienti a far emergere le tendenze in materia e a ipotizzare prospettive evolutive.

Tabella 3. Quadro struttura retribuzione nei contratti collettivi osservati

CCNL	BASE	MAG.	IND.	PRE.	INDIR.	DIFF.	TOT.
Ind. Alimen.	7	129	32	2	12	3	185
Imprese Edili	7	14	42	3	9	3	78
Ind. Chimica	4	46	7	3	11	3	74
Credito	3	6	27	4	17	2	59
Ind. Metal.	2	29	6	2	10	2	51
Trasp. Merci	5	15	13	0	12	3	48
Ind. Tessile	4	22	5	2	13	2	48
Tess. Arti.	4	18	4	0	13	3	42
Multiservizi	5	8	12	2	11	3	41
Grafici	4	10	6	2	13	2	37
Terziario	5	8	7	2	10	3	35
Coop. Soc.	3	7	8	1	11	2	32
Operai Agric.	3	9	3	0	10	3	28
Domestico	2	6	4	0	9	2	23
MEDIA	4,14	23,36	12,57	1,64	11,50	2,57	55,79

Dall'indagine condotta è emerso che in media la struttura dei contratti analizzati contiene circa cinquantasei voci totali ⁽¹⁰³⁾.

Quattro sono mediamente gli elementi retributivi base.

I contratti collettivi che prevedono un numero minore di elementi base sono industria metalmeccanica (2) e lavoro domestico (2), mentre i contratti collettivi che prevedono un numero maggiore di tale tipologia di elementi retributivi sono quelli relativi all'industria edile (7) e industria alimentare (7).

⁽¹⁰³⁾ Il totale scende a quarantaquattro se per l'industria alimentare e l'industria chimica si considerano, i valori medi delle indennità e delle maggiorazioni dei singoli settori che li compongono.

Avere un numero limitato di elementi base da inserire ogni mese nella parte alta della busta paga consente di avere un punto di partenza più stabile e ciò agevola poi la costruzione della restante parte della struttura retributiva attraverso il calcolo di elementi accessori, eventuali o periodici.

Dunque, ridurre gli elementi base porterebbe dei benefici. A tal proposito, dalla ricerca condotta è emerso che nella retribuzione base di vari contratti collettivi si riscontrano voci che ormai hanno perso la funzione originaria assegnata dalle parti e potrebbero, ormai, far parte della retribuzione minima tabellare.

Significativo che a più di trent'anni dal protocollo tra Governo e parti sociali che ne ha determinato la fine, l'indennità di contingenza sia ancora presente in cinque dei quattordici contratti analizzati e di conseguenza in busta paga.

I restanti nove contratti hanno col tempo proceduto a conglobare tali voci nel minimo tabellare. Sarebbe auspicabile che ciò avvenisse in tutti i sistemi di relazioni industriali.

Analogo discorso va svolto per l'elemento distinto della retribuzione, Il Protocollo del 1992 ha disposto l'erogazione di una somma forfettaria a titolo di elemento distinto dalla retribuzione, a partire dal mese di gennaio 1993, a copertura dell'intero periodo 1992-93, che sarebbe restata allo stesso titolo acquisita per il futuro nella retribuzione.

Si osserva che questo elemento, introdotto per sostituire l'indennità di contingenza, è ormai presente in molti contratti da trent'anni nella medesima somma forfettaria di 20.000 lire mensili, poi convertite in 10,33 euro.

Per tale motivo otto contratti dei quattordici contratti analizzati hanno provveduto a inserire tale importo nel minimo tabellare (o, nel caso del terziario, nell'indennità di contingenza).

Ci sono, però, ancora sei settori in cui esso è ancora presente.

Con riferimento a questo elemento occorre rilevare una distinzione: mentre, infatti, alcuni CCNL potrebbero limitarsi alla mera eliminazione di una voce ormai dimenticata (è il caso dei settori grafici editori, multiservizi, imprese edili, industria alimentare), in altri settori (CCNL trasporto merci e CCNL industria chimica) le parti tutt'ora contrattano questa voce e, pertanto, una sua presenza nella struttura retributiva è ancora giustificata.

Una scelta in chiave razionalizzatrice potrebbe essere quella di procedere al conglobamento della voce qualora le parti la ritengano ormai

cristallizzata, oppure seguendo gli esempi citati, aggiornare tale voce e magari utilizzarla per una nuova finalità.

Nel campione analizzato il quadro delle maggiorazioni mediamente è composto da ventitré diverse ipotesi disciplinate con distinte percentuali. Tale numero è condizionato dal fatto che il CCNL industria chimica e il CCNL industria alimentare prevedono maggiorazioni retributive differenti per ogni settore contrattuale. Utilizzando non il totale delle maggiorazioni, ma il dato medio delle maggiorazioni per settore dei due contratti appena citati, si ottiene una tendenza più efficace (e utile al ragionamento) sul totale del campione osservato, pari a tredici maggiorazioni per contratto.

Il contratto che prevede il maggior numero di maggiorazioni disciplinando un solo settore è quello dell'industria metalmeccanica (29). Quelli che prevedono più maggiorazioni in assoluto (in virtù del fatto che replicano il sistema di maggiorazioni per ognuno dei settori che compongono il CCNL) sono l'industria alimentare (129 voci totali e una media di 11 voci per ognuno dei 12 settori disciplinati) e l'industria chimica (46 maggiorazioni totali e una media di 15 voci per ognuno dei 3 settori disciplinati).

I contratti che prevedono il minor numero di maggiorazioni sono lavoro domestico (6) e credito (6).

All'esito delle osservazioni condotte, appare che un intervento utile in materia di maggiorazioni potrebbe essere quello di rivedere e/o raggruppare la suddivisione di quelle percentuali tra operai e impiegati che, con il tempo, sono diventate identiche (nell'ammontare) nella quasi totalità delle casistiche, ma ciononostante continuano a essere riportate nei contratti in maniera separata (nella forma) generando confusione tra gli operatori.

Così facendo si potrebbero ridurre del 30% le maggiorazioni differenti tra operai e impiegati (solo all'apparenza) nel contratto dell'industria alimentare e del 35% nel contratto dell'impresedi edili.

Analogo discorso potrebbe effettuarsi per la differenziazione di maggiorazioni, spesso ormai solo sulla carta, tra turnisti e non turnisti che sono identiche attualmente nella misura del 64% circa sul numero di maggiorazioni totale presente nel contratto dell'industria metalmeccanica ⁽¹⁰⁴⁾.

⁽¹⁰⁴⁾ Anche se ai fini dei calcoli delle voci nella tabella presente in questo elaborato non si è scelto di ritenere doppio il numero di quelle stesse voci disciplinate per operai e impiegati.

Bisognerebbe poi domandarsi se, nel concreto, gli operatori facciano effettivamente ricorso, in alcuni settori, alla moltitudine di casistiche differenziate per la medesima tipologia di maggiorazione (talvolta anche con percentuali quasi identiche) o se è arrivato magari il momento di avere un sistema più snello come, ad esempio, quello del settore terziario.

Come osservabile dalla tabella 3 il numero medio di indennità nel campione di indagine utilizzato è pari a tredici.

Anche in questo caso il dato è condizionato da un settore, l'industria alimentare, che prevede indennità di disagio distinte per settore. Utilizzando ancora una volta il dato medio di indennità nel settore industria alimentare (11), la media totale delle indennità del campione di contratti osservati scende a undici.

Il contratto in cui le parti hanno disciplinato il numero maggiore di indennità è quello delle imprese edili (42), seguito dall'industria alimentare (totale 32 ma con una media di sole 4 indennità per ognuno degli 8 settori disciplinati).

I contratti in cui si registra un numero minore di indennità sono il CCNL operai agricoli (3), il CCNL lavoro domestico (4) e il CCNL tessile artigianato (4).

È intuibile che, considerate le peculiarità di questi settori, essi necessitano di un numero inferiore di indennità per disciplinare i rapporti di lavoro rispetto a settori maggiormente complessi come quelli industriali.

In riferimento a questa tipologia di elementi, considerata l'ingente mole di indennità osservata, un possibile miglioramento in termini di sistema potrebbe consistere nell'accorpore alcune indennità per specifiche funzioni, piuttosto che (come oggi avviene) adattarle eccessivamente alla singola attività e alla precisa circostanza.

Ad esempio, si potrebbe scegliere di disciplinare un'indennità di disagio che accorpa tutte le situazioni verificabili nel settore (temperature elevate, altezza, profondità, strutture mobili ecc.) magari suddividendo le ipotesi soltanto per livello di disagio (lieve, medio o elevato) cui corrisponde un determinato ammontare.

Ciò ridurrebbe il numero di indennità e consentirebbe di riconoscere facilmente tali voci in busta paga.

Per quanto riguarda i premi, in media si sono rinvenute due voci da poter ricondurre in questo gruppo, rappresentate nella quasi totalità dei casi dal premio e dall'elemento economico alternativo in assenza di contrattazione di secondo livello.

Dalla rilevazione effettuata il numero medio di elementi di retribuzione indiretta rintracciato nei quattordici contratti analizzati è risultato pari a undici.

Il contratto in cui si è riscontrato il maggior numero di tali voci è il CCNL credito (16), mentre quelli in cui si è registrato il minor numero sono il CCNL lavoro domestico, il CCNL imprese edili e il CCNL terziario (9). L'elemento che incide maggiormente sul totale delle voci retributive di questo genere è quello dei permessi (in particolare la presenza di permessi concessi per diverse finalità).

Dall'analisi condotta emerge che uno degli interventi auspicabili sia rappresentato dall'inglobamento dei permessi per festività soppresse in un monte ore unico con gli altri permessi.

È sintomatico del nostro sistema il fatto che permessi riconosciuti per festività abolite con legge nel 1977 siano dopo 46 anni ancora indicati come tipologia particolare di permessi e non ricondotti nel più ampio alveo dei permessi retribuiti.

Tale operazione cumulativa è stata già fatta dalle parti nel contratto per le industrie metalmeccaniche e in quello per le imprese edili e potrebbe essere replicata in tutti gli altri settori osservati. In tal modo si eliminerebbe dalla busta paga il contatore dedicato ai permessi "ex festività" facendo un ulteriore passo verso la semplificazione di tale documento.

Il numero medio di elementi afferenti alla retribuzione differita che è emerso dall'indagine è pari tre.

Tale dato dipende direttamente dal numero di contratti che contengono la quattordicesima mensilità (7 CCNL e, in aggiunta, il CCNL tessile artigianato che garantisce la corresponsione di una gratifica feriale).

Un ulteriore intervento migliorativo potrebbe riguardare il trattamento di fine rapporto.

In alcuni contratti, poi, si potrebbe utilizzare in maniera più efficace il rinvio che opera l'art. 2120 del Codice civile, prevedendo un'elencazione sistematica e dettagliata delle voci utili a comporre il trattamento di fine rapporto.

4.2. Questione definitoria

Uno dei principali nodi legati all'individuazione della struttura della retribuzione riguarda l'utilizzo di nozioni di retribuzione di cui in gran parte dei contratti non si fornisce definizione.

La questione definitoria è però indispensabile al fine di calcolare numerose voci retributive che compongono la struttura della retribuzione (siano esse dirette, indirette e differite).

Questo compito non risulta agevolato dalle parti contrattuali che, anziché introdurre una nozione di retribuzione, indicando analiticamente gli elementi che la compongono, si limitano a far riferimento alle formule di retribuzione normale, retribuzione globale e retribuzione di fatto.

La nozione di retribuzione normale è presente in tutti e quattordici i contratti analizzati eppure soltanto due di essi forniscono una definizione.

Ciò significa, ad esempio, che dovendo individuare la retribuzione dei giorni festivi di un lavoratore di un'impresa di pulizie o il trattamento economico in caso di malattia di un lavoratore dell'editoria non si hanno i necessari riferimenti contrattuali per essere sicuri di operare correttamente.

Parimenti la nozione di retribuzione globale è utilizzata in dieci dei contratti analizzati ma soltanto metà di essi ne fornisce una definizione.

In questo caso l'incertezza potrebbe colpire istituti come le mensilità aggiuntive degli operai agricoli o il trattamento economico di maternità delle lavoratrici metalmeccaniche.

Scenario analogo per la retribuzione di fatto, presente in dieci contratti collettivi analizzati, di cui soltanto la metà ne fornisce una definizione. Tale mancanza comporta difficoltà nell'individuare la retribuzione feriale dei lavoratori delle cooperative sociali o del trattamento economico per i lavoratori artigiani tessili infortunati.

Questo vuoto comporta quindi evidenti criticità per tutti i soggetti che si trovano a dover consultare un contratto collettivo.

La prima, per l'interprete, che di volta in volta ritrova nelle disposizioni contrattuali termini il cui significato è incerto o da ricavare attraverso una lettura sistematica delle disposizioni contrattuali (sperando di aver individuato correttamente l'intenzione delle parti).

La seconda, per l'operatore, che non avendo una definizione certa di retribuzione ogniqualvolta deve calcolare in concreto l'ammontare delle somme che sono legate ad un concetto di retribuzione (ad esempio per maggiorazioni, indennità o istituti come le ferie e le festività) è soggetto ad un alto tasso di errore.

La terza, per il lavoratore o il suo rappresentante, che non potendo comprendere le diverse voci e il loro corretto ammontare, non può verificare se effettivamente gli viene erogato quanto gli spetta.

La quarta, per l'Ispettore o il Giudice, che sono chiamati di volta in volta a dover ricostruire un quadro definitorio parziale e contraddittorio.

Risulta necessario uno sforzo delle parti contrattuali nel tentare di risolvere tali criticità.

A tal proposito si evidenzia che in undici dei quattordici contratti osservati è già presente un articolo di riferimento che elenca gli elementi della retribuzione, che talvolta vengono raggruppati per determinate finalità.

Talvolta, però, queste disposizioni sono meramente generiche: in esse ci si riferisce, infatti, ad «altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva»⁽¹⁰⁵⁾ o, ancora, ad «ogni altro elemento retributivo corrisposto alla lavoratrice o al lavoratore»⁽¹⁰⁶⁾.

Al contrario, in alcuni casi le definizioni di retribuzione vengono inserite in articoli rubricati diversamente e quindi di difficile individuazione⁽¹⁰⁷⁾.

Un intervento utile potrebbe essere quello di provare ad inserire all'interno di queste disposizioni contrattuali delle definizioni aggiornate e più precise di retribuzione accanto all'elencazione di tutti gli elementi retributivi presenti nel contratto. Un esempio di ciò è rappresentato dall'art. 44 del CCNL tessile artigianato, nominato «Trattamento economico contrattuale - Definizione ed elementi della retribuzione contrattuale». Altrettanto utile è il riferimento al CCNL industria tessile che individua gli elementi della retribuzione e li suddivide tra elementi nazionali ed elementi aggiuntivi aziendali⁽¹⁰⁸⁾.

Inoltre, quando si elencano gli elementi della retribuzione di un contratto collettivo le parti potrebbero indicare gli articoli che disciplinano le singole voci come accade nel contratto per le imprese edili⁽¹⁰⁹⁾.

In caso contrario, ma è una soluzione più articolata e di lunga costruzione, per ogni istituto contrattuale si potrebbe fornire la lista degli elementi utili al calcolo (o di quelli da escludere) superando definitivamente i concetti di retribuzione normale, globale e di fatto.

Ogni scenario che si trova nel limbo tra l'introduzione di "glossari" delle definizioni di retribuzione e l'eliminazione delle vecchie nozioni di

⁽¹⁰⁵⁾ Art. 206 CCNL terziario.

⁽¹⁰⁶⁾ Art. 75 CCNL cooperative sociali.

⁽¹⁰⁷⁾ Il CCNL trasporto merci riporta le definizioni di retribuzione individuale, retribuzione di fatto e retribuzione globale in un articolo nominato "elementi della retribuzione".

⁽¹⁰⁸⁾ Art. 44 CCNL industria tessile.

⁽¹⁰⁹⁾ Art. 44 CCNL imprese edili.

retribuzione contrattuale non migliorerà la situazione di chi opera, in diversa forma, all'interno del mercato del lavoro.

Tali ragionamenti sono legati a doppio filo all'idea di alcuni autorevoli esponenti della dottrina che ritengono che l'imprecisione terminologica nella contrattazione collettiva rappresenti una scelta delle parti sociali che, utilizzando espressioni ambigue, hanno modo di conseguire più agevolmente un risultato (anche se di compromesso), salvo poi rimandare alla *roulette* giudiziale il compito di individuare la nozione di retribuzione, sperando sia quella più vicina ai propri interessi.

Risulta evidente che, in assenza di una reale volontà di rendere più chiaro e semplice il sistema retributivo, i suggerimenti presenti in questo paragrafo non potranno essere presi in considerazione.

Magari una presa di coscienza sulle responsabilità delle parti sociali nel migliorare la struttura retributiva potrebbe essere la diretta conseguenza di un periodo storico in cui, tra crisi pandemica, crisi energetica e crisi inflattiva, i lavoratori hanno sofferto in misura oltremodo afflittiva la sussistenza di un sistema troppo disarticolato e poco chiaro.

4.3. Riordino della struttura dei contratti collettivi

Andare alla ricerca delle diverse disposizioni contrattuali, soprattutto quando le parti non provvedono alla redazione di un testo armonizzato, è un'operazione non semplice.

Non è altresì agevole talvolta fare i conti con quelle disposizioni obsolete che si riportano in maniera identica di rinnovo in rinnovo senza eliminare discrepanze e criticità. Per quel che riguarda disposizioni su maggiorazioni e indennità, che spesso nel contenuto e nell'ammontare non vengono modificate da anni (se non da decenni) tale problematica è ancora più incisiva.

Da un'attenta lettura dei contratti collettivi analizzati risulta in modo pressoché evidente quanto sia necessario un riordino della struttura dei contratti collettivi con riferimento alle clausole contrattuali che trattano voci retributive, soprattutto quelle che individuano le varie indennità o maggiorazioni.

Inoltre, occorre comprendere quante e quali voci sono ancora attinenti al mercato del lavoro attuale e quante e quali potrebbero essere accorpate/soppresse.

Al fine di una sistematizzazione dei testi contrattuali, rappresenterebbe un'operazione sicuramente utile quella di raggruppare tutte le maggiorazioni sparse nel testo in singoli articoli dove consultarle agevolmente. Ciò, ad esempio, avviene già nell'industria chimica, nell'industria tessile ma soprattutto nell'industria alimentare. In quest'ultimo contratto collettivo, infatti, si riassume l'ingente sistema delle maggiorazioni, centoventinue suddivise in dodici settori, in alcune tabelle contenute nel medesimo articolo.

Una soluzione altrettanto efficace potrebbe essere quella di indicare in un'unica clausola contrattuale l'elenco delle maggiorazioni con accanto l'articolo di riferimento. Per adottare questa soluzione non servirebbe modificare decine di disposizioni ma aggiungere poche righe al contratto.

Un secondo intervento sulla struttura contrattuale che aiuterebbe gli operatori ad agire correttamente riguarda le disposizioni relative alle indennità.

Un'operazione di riordino utile consisterebbe nel rendere accessibile e consultabile un elenco delle indennità, magari inserendo tale elenco in allegato al testo contrattuale con i relativi articoli di riferimento.

Ci sono alcune buone prassi individuate che vanno già in tale direzione, anche se migliorabili.

Nel contratto imprese edili si disciplina nel medesimo articolo l'ampia gamma di indennità per lavori speciali disagiati che svolgono gli operai. Strutturazione molto utile se non fosse, però, che scorrendo poi il testo contrattuale si nota che ci sono altre indennità di disagio, seppur differenti, disciplinate altrove. Altro esempio di raggruppamento e riordino delle indennità è rinvenibile nel CCNL multiservizi.

Le parti nel settore credito come soluzione alla "dispersione" delle indennità nelle centinaia clausole contrattuali hanno deciso di inserirle in tabelle allegate al contratto le indennità e i compensi vari, aggiornati in ogni rinnovo.

Un'ulteriore operazione di sistematizzazione si può adottare per ciò che concerne le pattuizioni sui permessi, che troppo spesso sono disseminate in tutto il testo contrattuale, talvolta nella sezione dedicata all'orario di lavoro, talvolta nella parte che disciplina le ferie o le festività.

Un esempio di riordino in tal senso è osservabile nel contratto collettivo per il lavoro domestico, in cui tutti i permessi sono raggruppati in unico articolo (esclusi quelli di natura sindacale).

I problemi qui esposti in riferimento alla disseminazione di alcune tipologie di elementi retributivi nel corposo testo dei contratti collettivi (e la relativa necessità di una riorganizzazione) potrebbero sembrare meramente pratici e non di merito. Purtroppo, così non è. Molto spesso gli operatori, data la difficoltà di trovare informazioni nel testo contrattuale, verificano la presenza di particolari elementi retributivi in un settore nelle schede riassuntive fornite da banche dati ⁽¹¹⁰⁾ che spesso non contengono tutti gli elementi.

Occorre segnalare poi la presenza di indennità che prevedono importi bizzarri al millesimo, probabilmente perché frutto di una mera conversione dalle lire all'euro senza neanche procedere ad arrotondamento. Sembra questo il caso di alcune indennità di disagio e per prestazione in particolari zone presenti nel CCNL multiservizi. Provvedere a un aggiornamento di tale importi, senza particolari oneri economici, non sembra un compito particolarmente arduo.

Inoltre, sarebbe altresì utile svolgere un'operazione di manutenzione contrattuale in merito alle clausole che disciplinano i permessi di fonte legale. In molti casi si riporta pedissequamente la disciplina legale che però non viene aggiornata e i contenuti diventano così rapidamente obsoleti (e inefficaci per contrasto con la legge). Un esempio è quello dei permessi per lutto nel CCNL cooperative sociali che sono indicati nella misura di due giorni (la legge 8 marzo 2000, n. 53 prevede che i lavoratori abbiano diritto a 3 giorni).

Le parti potrebbero decidere di rinviare genericamente alla legislazione vigente oppure, se intendono riportare il contenuto specifico delle norme, occorre poi che adeguino il testo durante i rinnovi alle modifiche normative intercorse.

4.4. Verso una trasparenza retributiva?

Gli interventi di razionalizzazione delle voci retributive, di risoluzione della questione definitoria, di riordino delle clausole contrattuali non rappresentano semplicemente delle prospettive utili a migliorare la struttura retributiva dei contratti collettivi e la composizione della busta paga.

⁽¹¹⁰⁾ Esse non possono essere esaustive per definizione e risulta logico non possano sostituire la ricerca all'interno del testo contrattuale.

Negli ultimi anni si è assistito infatti, su impulso comunitario, allo sviluppo di un sempre più complesso articolato di norme volte all'introduzione di diversi obblighi di informazione e comunicazione nei confronti del lavoratore come conseguenza dell'instaurazione del rapporto di lavoro ⁽¹¹¹⁾.

Si è così giunti alla direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, e alla direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

Il decreto legislativo n. n. 104/2022 (modificato da ultimo dal decreto-legge n. 48/2023 convertito nella legge n. 85/2023) in attuazione della direttiva del 2019 prevede che specifiche informazioni possono essere comunicate al lavoratore con l'indicazione del contratto collettivo. Sempre ai fini della semplificazione, si dispone che il datore di lavoro deve consegnare o mettere a disposizione del proprio personale, anche con la pubblicazione sul sito web aziendale, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali ⁽¹¹²⁾.

Il legislatore attraverso tali previsioni mira a ridurre ulteriormente le asimmetrie informative tra le parti sottoscriventi il contratto di lavoro in modo da portare a conoscenza il lavoratore del contenuto di alcuni diritti e delle fonti dalle quali essi derivano attraverso il rinvio al contratto collettivo ⁽¹¹³⁾.

Già in passato, però, alcuni avevano posto dubbi sull'efficacia, quale rimedio all'incertezza giuridica che deriva al lavoratore dalla complessità del panorama giuridico, dell'operazione di rinvio proprio alle fonti di disciplina, che equivale a depotenziare notevolmente le possibilità di un

⁽¹¹¹⁾ Cfr. E. GRAGNOLI, *L'informazione nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, 1996, spec. pp. 3 ss.

⁽¹¹²⁾ Per una raccolta di contributi sul tema di consiglia D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, A. TROISI (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, ADAPT University Press, 2023.

⁽¹¹³⁾ G. PIGLIALARMÌ, *Il diritto alla "conoscibilità" del contratto collettivo e gli obblighi informativi in materia retributiva e previdenziale*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, A. TROISI (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, spec. pp. 173-194.

effettivo riequilibrio delle posizioni delle parti del rapporto sul piano informativo ⁽¹¹⁴⁾.

Ma il quadro sopra delineato, che rende di difficile consultazione e interpretazione le clausole contrattuali, consente davvero al lavoratore di ricevere in modo trasparente informazioni sulla disciplina che regola il proprio rapporto di lavoro?

La presenza di una clausola di rinvio non implica, infatti, che il lavoratore sia a conoscenza del contenuto del contratto collettivo ⁽¹¹⁵⁾.

Se si considera il grado di complessità attuale per ricostruire il quadro degli elementi retributivi previsti dai contratti, in assenza dei miglioramenti e degli aggiornamenti dei testi contrattuali sopra auspicata, sembra che la risposta debba essere negativa.

Venendo alla recente direttiva del 2023, essa sancisce, innanzitutto, l'obbligo per le imprese di rendere facilmente accessibili ai propri lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica.

Anche in questo caso la direttiva rappresenta il prosieguo di un percorso consapevolezza, emersa nelle istituzioni comunitarie, di come la trasparenza costituisca un presupposto fondamentale per l'effettiva attuazione e azionabilità in giudizio del diritto alla parità retributiva tra uomini e donne ⁽¹¹⁶⁾.

Anche se l'obiettivo principale della direttiva è la parità salariale di genere e la lotta alla discriminazione, per le imprese risulta complicato oggi fornire con trasparenza dei criteri di determinazione delle retribuzioni con un quadro così complesso.

Inoltre, viene da chiedersi se oggi un lavoratore riesca a comprendere dalla lettura della propria busta paga se la retribuzione erogata dal datore di lavoro sia conforme al trattamento economico previsto dal contratto collettivo applicato in azienda in virtù delle politiche retributive adottate. Verrebbe, di conseguenza, altresì da chiedersi se una lavoratrice disponga degli strumenti necessari a cercare di comprendere se sia in atto una discriminazione sul piano retributivo.

⁽¹¹⁴⁾ Cfr. C. FALERI, *Asimmetrie informative e tutela del prestatore di lavoro*, Giuffrè, 2007, spec. pp. 72 ss.

⁽¹¹⁵⁾ Cfr. L. CASTELVETRI, *Libertà contrattuale e subordinazione*, Giuffrè, 2001, spec. pp. 123-134.

⁽¹¹⁶⁾ Cfr. L. ZAPPALÀ, *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, in *LDE*, 2022, n. 3, spec. p. 3.

L'obiettivo dell'Unione europea non è incidere sui sistemi nazionali già esistenti per la determinazione dei salari ma garantire che le imprese assicurino la parità salariale di genere. Gli Stati membri devono recepire le nuove regole entro il 7 giugno 2026. Ma come si arriverà a tale obiettivo senza prima raggiungere una trasparenza salariale che permetta una intellegibilità delle informazioni presenti nel prospetto paga consegnato alle lavoratrici e ai lavoratori?

Occorre, quindi, ripensare la busta paga come strumento che consenta a lavoratrici e lavoratori di conoscere la composizione della propria retribuzione e le relative voci così poi da verificare se i propri diritti sono garantiti.

Ciò non basta. Per raggiungere una trasparenza retributiva si potrebbe informare il lavoratore circa la composizione della struttura retributiva del contratto collettivo applicato in azienda in modo da permettergli di valutare la corrispondenza tra quanto indicato nella busta paga e quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

Deve essere inoltre considerato che non è agevole neppure per un operatore orientarsi tra le diverse voci presenti in busta paga e ricondurre immediatamente un termine al suo significato.

Nei vari contratti collettivi si registra, infatti, un utilizzo di medesimi termini con l'attribuzione di un diverso significato.

Ad esempio, il terzo elemento del contratto del terziario e quello del contratto gli operai agricoli pur avendo egual nome hanno finalità totalmente differenti. Nel terziario esso è un elemento aggiuntivo della retribuzione riconosciuto in misura differenziata per territorio. Nel settore agricolo il terzo elemento rappresenta una maggiorazione retributiva nella quale sono ricomprese le voci di retribuzione diretta e indiretta che non vengono corrisposte all'operaio a tempo determinato a causa della discontinuità del rapporto di lavoro.

Altro esempio individuato è relativo a quello che viene chiamato elemento aggiuntivo retribuzione. Anch'esso è riconducibile a differenti finalità nei diversi contratti collettivi. In alcuni casi è assimilabile a un'indennità di funzione per i quadri (CCNL industria chimica), in altri al superminimo collettivo per livello più basso (CCNL terziario), in altri ancora è sostanzialmente un elemento di garanzia retributiva per chi è impiegato in imprese che non hanno aderito a fondi previsti dal CCNL (tesile artigianato, CCNL trasporto merci).

In un'ottica di trasparenza ancor più ampia potrebbe essere utile nei vari sistemi di relazioni industriali concordare definizioni comuni da

utilizzare, almeno con riferimento al proprio settore produttivo attraverso accordi interconfederali.

In tal modo si farebbero ulteriori passi in avanti per ridurre le asimmetrie informative nel rapporto di lavoro, permettendo al lavoratore (ma anche allo stesso operatore) di conoscere “le parole” del contratto collettivo.

4.5. Osservazioni e spunti conclusivi

Alla luce dell’indagine condotta appare chiaro che un miglioramento della struttura della retribuzione è possibile con la conseguenza di poter ripensare e semplificare la busta paga, riducendo di gran lunga il grado di complessità che attualmente la caratterizza.

Le opportunità di intervento, come osservato, sono molteplici: razionalizzare le voci e limitare la diversificazione smisurata di alcuni elementi retributivi; migliorare le definizioni di retribuzione e delle singole voci; fornire indicazioni più semplici per il calcolo di determinati istituti, individuando basi e criteri di computo; procedere all’eliminazione di voci retributive ormai superflue, all’accorpamento di voci analoghe e alla rinominazione di elementi retributivi a cui le parti hanno affidato una nuova e diversa finalità; procedere alla semplificazione dei testi contrattuali, anche rendendo più agevole la ricerca degli elementi retributivi nel testo del contratto.

Tutti questi miglioramenti della struttura della retribuzione e della busta paga sono possibili. Ma affinché si passi dalle possibilità alle azioni concrete occorre che i sistemi di relazioni industriali si facciano carico di queste criticità e intervengano.

La contrattazione collettiva può, attraverso una maggiore attenzione nella predisposizione delle norme contrattuali, evitare problemi interpretativi e ridurre così il contenzioso giudiziario in materia retributiva. Ciò andrebbe a vantaggio sia dei lavoratori che dei datori di lavoro.

Inoltre, come si è visto nel corso dell’indagine, molte soluzioni sono già state individuate in alcuni contratti collettivi. Alcune buone pratiche possono essere traslate facilmente in contratti del medesimo settore produttivo. Migliorando e riordinando i testi contrattuali si possono ridurre le incertezze nell’interpretazione contrattuale. Riducendo, razionalizzando e semplificando quell’affastellamento di voci presenti in busta paga è possibile altresì ridurre le possibilità di commettere errori di calcolo e nell’erogazione delle voci retributive.

Quando in un sistema c'è incertezza interpretativa e mancanza di criteri chiari di individuazione, definizione e calcolo degli elementi retributivi si apre la strada a coloro che, operando nelle zone grigie dell'ordinamento, corrispondono ai lavoratori un trattamento economico inferiore a quello che ad essi spetterebbe.

In questa chiave la razionalizzazione della struttura retributiva potrebbe rappresentare anche uno degli strumenti per affrontare in modo “consapevole” la questione salariale e del lavoro povero.

Senza una struttura della retribuzione chiara, che consenta agli operatori di ricostruire con certezza la sua composizione e di individuare l'ammontare di ogni singola voce appare, infatti, difficile che si intervenga efficacemente sulla questione salariale. Ciò perché, avendo una visione superficiale, o quantomeno parziale, della struttura della retribuzione nei contratti collettivi il legislatore rischia di tendere verso una sottovalutazione del ruolo della contrattazione collettiva e delle tutele economiche da essa garantite.

Pertanto, la razionalizzazione della struttura retributiva dovrebbe essere una delle priorità delle parti firmatarie dei contratti collettivi per riaffermare il ruolo chiave delle relazioni industriali in tema di retribuzione.

Abstract

La struttura della retribuzione nella contrattazione collettiva: primi esiti di un'indagine sui CCNL più applicati

Obiettivi: L'indagine mira a razionalizzare e a classificare i vari elementi che formano la struttura della retribuzione per individuare possibili soluzioni alle criticità della struttura retributiva e del sistema sovrastante ad essa. **Metodologia:** Si è adoperato un metodo di indagine empirico, attraverso l'analisi dei contratti collettivi, utilizzando anche la chiave di lettura del diritto delle relazioni industriali, che consente di identificare i criteri della misurazione del valore economico dello scambio tra lavoratore e impresa. **Risultati:** Alla luce dell'indagine condotta risulta che la struttura della retribuzione è caratterizzata da un numero eccessivo di voci, che è possibile ridurre e migliorare attraverso un intervento mirato sui testi contrattuali in modo da limitare il grado di complessità che attualmente contraddistingue la busta paga. **Limiti e implicazioni:** L'analisi condotta potrebbe essere funzionale anche ad affrontare il problema del dumping contrattuale considerando che nei singoli settori sono presenti numerosi contratti, oltre a quelli analizzati. Le evidenze emerse sostengono l'opportunità di procedere a una razionalizzazione della struttura retributiva. **Originalità:** Il contributo offre una ricostruzione della struttura retributiva nella contrattazione collettiva, ne

evidenzia le criticità e fornisce proposte di razionalizzazione della struttura retributiva e di riordino della struttura contrattuale.

Parole chiave: retribuzione, salari contrattuali, struttura retributiva, busta paga.

The structure of pay in collective bargaining: First outcomes of a survey of the most applied collective bargaining agreements

Objectives: The investigation aims to rationalize and classify the various elements that make up the structure of pay in order to identify possible solutions to critical issues in the pay structure and the system overlying it. **Methodology:** An empirical method of investigation was adopted, through the analysis of collective agreements, also using the key of industrial relations law, which consents to identify the criteria of measuring the economic value of the exchange between work and enterprise. **Results:** In the light of the investigation conducted, it appears that the structure of pay is characterized by an excessive number of items, which can be reduced and improved through targeted intervention in the contractual texts so as to limit the degree of complexity that currently characterizes pay roll. **Limitations and implications:** The analysis conducted could also be functional in affronting the problem of contract dumping considering that there are numerous contracts in individual sectors in addition to those analysed. **Originality:** The paper offers a reconstruction of the pay structure in collective bargaining, highlights its critical issues, and provides proposals for rationalizing the pay structure and rearranging the contract structure.

Keywords: remuneration, contractual wages, salary structure, payslip.