



Mirco Ciaccioni

La Retribuzione dal punto di vista giuridico

I MANUALI DEL CENTRO STUDI

Collana a cura di Maurizio Manicastrì e David Trotti

LA RETRIBUZIONE E' UN ARGOMENTO CHE IN QUESTO MOMENTO ACCOMUNA PENSIERI DI LAVORATORI E IMPRESE, NE PROPONIAMO UNA ANALISI CHE MIRA A DARE UNA BUSSOLA PER COMPRENDERNE TUTTI GLI ELEMENTI.

Sommario

GLI EBOOK DEL CENTRO STUDI	
Prefazione	1
Introduzione	2
Capitolo 1	3
Capitolo 2	14
Capitolo 3	24
Bibliografia	40



Prefazione

Cari lettori, per iniziare un caldo benvenuto a voi che vi apprestate alla lettura di questo buon libro, ovvero “e-book”, come va di moda oggi.

Ho conosciuto il giovane Mirco, abile ed appassionato “Cultore della Materia”, nel corso di un piacevole colloquio di lavoro quasi anomalo, svolto durante una limpida mattina domenicale di una prima estate del 2011, sul molo di Passignano sul Trasimeno, in Umbria.

Ed ho compreso, scevro da alcun ragionevole dubbio, dei molti aspetti positivi circa l’indomita volontà del nostro brillante ed acuto autore di imparare, studiare, approfondire, lavorare nella Direzione Risorse Umane e/o Legale di una importante Banca o Multinazionale, con Focus sul Diritto del Lavoro, dalle fonti all’evoluzione di esso e, da ultimo, ai freddi ma non oscuri dati numerici del quadro attuale ed in perenne divenire del mercato del lavoro, in Italia ed oltre.

E così, a distanza di un triennio esatto dal nostro primo incontro, l’ho amichevolmente “cooptato” in AIDP, sodalizio che ha sempre bisogno di nuova linfa, soprattutto giovane ed intelligente e, insieme con l’amico, collega e Maestro David Trotti, l’abbiamo seguito, stimolato ed indirizzato nella stesura di questo volumetto agile, condensato, realista, obiettivo e concreto.

Bravo Mirco, il tuo animo “toscanaccio” è vincitore.

Mario Amendola

Vice Presidente AIDP Gruppo Regionale Umbria



Introduzione

La maggior parte del nostro tempo lo passiamo lavorando: per molti lavoratori non c'è tempo per fare altro. Non facciamo più un lavoro, noi siamo un lavoro. E il lavoro dunque è una delle basi su cui si fonda la vita moderna. E proprio per questo tutti, almeno una volta nella vita ci siamo domandati: lavoriamo per vivere o viviamo per lavorare? Qualunque sia la risposta che ciascuno di noi si è dato, uno dei motivi per i quali si lavora – e forse il principale – è proprio questo: la retribuzione. L'indagine dei mesi scorsi sul mondo del lavoro realizzata in 33 paesi da Randstad, secondo player al mondo nei servizi di risorse umane, conferma che è l'aumento di stipendio, prima ancora dell'opportunità di crescita professionale o di un profilo maggiormente in linea con i propri studi, la motivazione che spinge gli italiani a cercare un nuovo lavoro nel posto attuale. L'81% dei lavoratori italiani cambierebbe lavoro se potesse guadagnare di più (contro una media globale del 75% e una media europea del 70%). Questo libro si prefigge quindi lo scopo di fornire una guida agile e lineare per approfondire il significato della retribuzione e fornire spunti di riflessione a livello comparatistico. Ho cercato di mescolare numeri, storia e nozioni, complice peraltro la mia formazione, cercando di mantenere la trama su un piano discorsivo piuttosto che meramente nozionistico. Tutto ciò nella speranza di fornire concetti quanto più possibile ancorati alla realtà, senza quindi annoiare il lettore con il “classico” testo istituzionale. Un ringraziamento particolare, infine, a David Trotti, ed a Mario Amendola, Vice Presidente del gruppo AIDP Umbria, per il loro supporto e la loro fattiva collaborazione nella composizione di questo volume.



66 dicono di noi

DIVENTA
SOCIO

Join now

Per crescere nella
professione e promuovere
il valore delle persone
nelle imprese e nella
società

WWW.AIDP.IT



Capitolo 1

LA FUNZIONE SOCIALE DELLA RETRIBUZIONE E LA SUA COSTITUZIONALIZZAZIONE.

Se è vero che il Diritto del Lavoro si configura come risposta giuridica alla debolezza economica e sociale del lavoratore salariato, portando con sé dei principi essenziali che costituiscono il *fondamento etico* della materia allora, tali principi, se si guarda specificamente alla relazione di lavoro subordinato, sottintendono la necessità di prestare attenzione alla persona del lavoratore ed ai suoi diritti fondamentali che, tradotti in valori giuridici fortemente condivisi, vengono sintetizzati in norme che affermano il rispetto della persona e dei suoi attributi intrinseci, primo fra tutti quello della sua dignità.

Oggetto del seguente volumetto è dunque il tema della retribuzione dei lavoratori dipendenti, alla luce della cornice costituzionale e dei poteri espressamente attribuiti in tal senso dall'ordinamento italiano alla contrattazione collettiva. *Argomento estremamente attuale e complesso, anche perché se è vero che un ambiente di lavoro ottimale è in grado di favorire la crescita non solo professionale, ma anche personale dei dipendenti, è altrettanto vero che la retribuzione costituisce uno stimolo tutt'altro che insignificante per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.*¹

Il problema del costo del lavoro e del livello dei salari è più che mai oggi un problema strutturale che sollecita interventi diretti sul trattamento economico dei lavoratori al fine di garantire maggiori margini di competitività alle imprese.

Nell'ambito delle politiche gestionali adottate allo scopo di garantire maggiore flessibilità nel mercato, la retribuzione tende a divenire a sua volta un fattore variabile, in grado cioè di adeguarsi alle mutevoli esigenze organizzative. Il Diritto del Lavoro, fin dalle sue origini, si è costruito sull'idea del diritto *al lavoro*, ovvero ha concepito il lavoro come strumento principale di emancipazione, economica, sociale e personale del lavoratore, di sviluppo e promozione della sua personalità morale e professionale.

Tale principio è stato infatti successivamente recepito come diritto dalle Costituzioni degli Stati nazionali e proclamato nelle solenni Dichiarazioni internazionali sui diritti dell'uomo nel '900.

¹ M. Ciaccioni, in *Consulenza-online Buffetti*, Roma, 17/03/2014



Esso nasce e si sviluppa al tempo della rivoluzione industriale e dell'avvento di un moderno sistema salariale accogliendo, al suo interno il fondamento etico del rispetto del lavoratore subordinato e dei suoi diritti fondamentali, perché contraente debole, ossia necessario di protezione dai rischi delle dinamiche del mercato. Si propongono strumenti atti a garantire l'esecuzione del lavoro in condizioni e con modalità rispettose dignità dell'uomo, tanto è vero che l'evoluzione del Diritto del lavoro sarà orientata al perseguimento di tali obiettivi.

La rivoluzione industriale, tra la fine del '700 e la seconda metà dell'800, inizialmente nell'Europa del centro-nord e, successivamente anche in Italia, rappresenta un momento storico cruciale per la nascita delle moderne città metropolitane, poiché causa sempre più frequenti fenomeni di inurbamento, generando quindi la creazione del sistema salariale moderno.

Quest'ultimo afferisce all'area dei sistemi economici liberisti, in cui le modalità del possesso e della distribuzione della proprietà generano, conseguentemente, uno specifico assetto dei rapporti di produzione.

Gli appartenenti alla classe lavoratrice in quanto, privi dei mezzi necessari per esercitare la propria indipendenza dal punto di vista economico, mettono a disposizione dei pochi detentori dei mezzi di produzione le proprie energie lavorative, in cambio di un corrispettivo economico.

In tale contesto economico si estrinseca la dialettica lavoratore/padrone (ovvero capitale/lavoro), attraverso la sussistenza di soggetti diversi per estrazione e condizioni sociali, ossia diversi nel diritto di proprietà e per opportunità economiche.

Questo margine di libertà economica, inizialmente ridotto per il lavoratore, si accrescerà progressivamente quando all'interno del sistema concorreranno ad alterarne gli equilibri dati una pluralità di fattori tra loro eterogenei quali, in primis, la presenza di un mercato del lavoro meno rigido e monopolistico, la diffusione di una legislazione sociale che possa garantire protezione e tutela alle classi economicamente e socialmente svantaggiate, l'efficace azione di organizzazioni rappresentative degli interessi dei lavoratori che rendano effettivi i diritti sindacali enunciati a livello di legislazione e che produrranno l'espansione progressiva dello spazio di libertà economica del lavoratore. Dunque il fondamento etico permea di sé l'intera evoluzione del



Diritto del Lavoro, attraverso l'attenzione alla persona del lavoratore si richiama l'espressione ²*il lavoro non è una merce*, uno dei principi basilari riconosciuti anche dall'ordinamento internazionale in materia di lavoro. Ciò testimonia come il lavoro e principalmente le condizioni in cui questo si esplica non possano essere completamente subordinate ai valori sottesi alle mere esigenze economiche e di mercato, poiché vanno ad incidere sulla sfera dei diritti fondamentali della persona e, in particolare, sulla dignità del lavoratore stesso, che ha diritto all'affrancamento dal bisogno materiale.

A supporto dell'impossibilità di scindere la persona del prestatore di lavoro dall'entità "lavoro" viene gradualmente recepita anche dalla dottrina giuridica italiana e tale acquisizione di principio influisce significativamente sulla successiva concezione del Diritto del lavoro come diritto speciale rispetto al Diritto civile o diritto dei beni.

Se infatti per il Diritto civile il contratto di lavoro, alla stregua degli altri contratti di diritto comune, è un contratto caratterizzato dall'eguaglianza formale dei contraenti o, quanto meno, dalla parità apparente degli stessi, la tesi dell'accezione non mercantile del lavoro imprime al contratto di lavoro la qualifica di contratto speciale, basato su una disparità di forza contrattuale, che sottintende una disuguaglianza sostanziale tra lavoratore subordinato e datore di lavoro e, l'implicazione della persona del lavoratore nel rapporto di lavoro, che rimanda ad una caratterizzazione fortemente in chiave personalistica del rapporto di lavoro.

In questa cornice, *la retribuzione costituisce il principale obbligo del datore di lavoro a fronte della prestazione fornita dal lavoratore e va a connotare il rapporto di lavoro come un contratto oneroso di scambio (o a prestazioni corrispettive).*³

Per comprendere l'importanza della collocazione all'interno del sinallagma contrattuale e del nesso di corrispettività con la prestazione lavorativa occorre aver riguardo alla situazione pregressa dove il compenso

²Titolo del libro di L. Gallino, Laterza, Bari, 2008. Prima ancora l'economista irlandese, John Kells Ingram, in occasione del congresso dei sindacati inglesi svoltosi a Dublino nel 1880, formulò, per la prima volta, la proposizione secondo la quale *il lavoro non è una merce, sottoposta alla legge dell'offerta e della domanda. Considerare il lavoro come una merce* - affermava Ingram - *significa rimuovere tutto d'un colpo, il fondamento etico sul quale dovrebbe poggiare il rapporto tra lavoratore e datore di lavoro, rendendo la cosiddetta legge del mercato l'unico regolatore.*

Il salario del lavoratore – spiegava – deve essere considerato come lo strumento indispensabile per il suo mantenimento in uno stato di salute fisica, di sicurezza materiale e di tranquillità morale, tale che gli consenta di continuare a prestare il suo servizio alla società e di preparare una nuova generazione allo stesso servizio.

³ M. Ciaccioni, in Consulenza-online Buffetti, Roma, 17/03/2014



costituiva una mera concessione ed aveva piuttosto il carattere di una forma di sostentamento in cambio dello sfruttamento del lavoro prestato.

Dunque il significato della scelta va oltre la definizione della retribuzione come obbligazione corrispettiva, dal momento che ha avuto il merito di legittimare la pretesa del lavoratore al compenso qualificandola come diritto “pieno”, ed ha inoltre fornito precise indicazioni sulla sua composizione.

Grazie all’elemento retributivo si realizza la funzione tipica del lavoro quale ⁴*strumento per attuare uno scambio di utilità reciproche tra i contraenti.*

Per questa ragione la prestazione di lavoro subordinato si presume sempre effettuata a titolo oneroso, salvo che la gratuità venga provata - ma in modo rigoroso - desumendola dall’originaria volontà delle parti nonché dalle modalità di svolgimento del rapporto (cfr. C. Cass. sent. n. 1895 del 16.02.1993).

Tuttavia, il lavoro gratuito non costituisce una fattispecie illecita, ma piuttosto una fattispecie lecita anche se innominata, in cui l’elemento della gratuità entra a far parte della causa del contratto perché teso alla ⁵*soddisfazione di scopi altruistici o, comunque, di interessi non esprimendosi in controprestazioni obbligatorie*

Esso, pertanto, è legittimo ove persegua interessi meritevoli di tutela da parte dell’ordinamento giuridico al di là dei casi di prestazione in ragione di vincoli affettivi.

⁶*Certamente la società è in continua evoluzione e con essa assistiamo a nuove modalità di lavoratori “atipici” e, a dimostrazione di ciò e comunque si abbia voglia di chiamarli, quella degli stage è un’esperienza che le attuali generazioni devono gestire in quanto rappresentano il primo livello d’ingresso nel mondo del lavoro, tant’è che, tranne rarissime eccezioni, i neolaureati o neodiplomati cominciano le loro storie lavorative con uno stage. Di durata diversa, a volte retribuito e a volte no, molte volte strutturato o spesso improvvisato*

⁴ T. Treu, *Onerosità e corrispettività nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1968, pag. 45: nel contratto di lavoro oneroso la prestazione subordinata è svolta come mezzo di scambio, per ottenere il sostentamento o comunque in vista di un corrispettivo. Si realizza così la naturale funzione del lavoro e la situazione tipica in cui si attua nel sistema economico la utilizzazione delle energie produttive umane. Nell’ipotesi invece in cui il lavoratore accetti di prestare la propria opera alle dipendenze altrui senza contropartite, a titolo di liberalità, l’attività subordinata non si configura come strumento per attuare uno scambio di utilità reciproche tra i contraenti, ma serve per la soddisfazione di scopi altruistici o, comunque, di interessi non esprimendosi in controprestazioni obbligatorie.

⁵ T. Treu, *Onerosità e corrispettività nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1968, pag. 45.

⁶ di Julio Gonzalez, in *Direzione del Personale*, numero 168 Marzo 2014, pag. 21.



dalle organizzazioni che lo propongono.⁷Gli stages sono finalizzati a consentire una conoscenza preventiva del mondo del lavoro per poter successivamente operare una scelta, sono promossi da Università, enti di formazione, scuole ed il successo di tale strumento risiede principalmente nelle sue capacità formative, consentendo di ottimizzare il periodo post- laurea.

⁸Oltre all'elemento *oneroso*, la giurisprudenza riconosce attorno al c.d. concetto unitario o *onnicomprensivo*, natura retributiva alle erogazioni connotate dal carattere di:

- *corrispettività*, deve trattarsi di importi che trovano causa diretta o indiretta nel rapporto di lavoro. Se la prestazione viene a mancare cessa anche l'obbligo retributivo tranne nei casi espressamente previsti dalla legge (come ad esempio per le assenze per malattia, infortunio sul lavoro, maternità, permessi sindacali) ed eventualmente dal contratto collettivo;
- *obbligatorietà*, l'erogazione deve costituire un obbligo per il datore di lavoro derivante dalla legge, dal contratto collettivo o individuale ad esclusione degli importi che costituiscono rimborso spese e le erogazioni che hanno carattere di liberalità;
- *determinatezza*, l'importo di ogni singola voce retributiva è normalmente stabilito nel contratto individuale o collettivo di lavoro.

Il principio dell'onnicomprensività presuppone la considerazione che la retribuzione è caratterizzata da una struttura composita, da ritenersi non solo quale conseguenza della eterogeneità delle fonti che la disciplinano (di origine legale e contrattuale), ma prima di tutto quale effetto intrinseco della funzione che progressivamente essa ha assunto.

La retribuzione, infatti, essendo correlata alla prestazione di energie psicofisiche durante tutta la durata del rapporto di lavoro, viene regolamentata in maniera articolata in relazione alle modalità della prestazione ed alle esigenze del lavoratore. Il principio di onnicomprensività della retribuzione, affermatosi a partire dagli anni '50, costituisce dunque - sul piano storico - la reazione (ritenuta per certi versi necessaria dalla

⁷Già in tempi non sospetti infatti, l'art.1 del d.m. 142 del 1998 chiarisce già in apertura che lo stage non costituisce un rapporto di lavoro. Il tirocinio ha infatti come oggetto esclusivo la formazione e quindi l'acquisizione o il perfezionamento delle conoscenze pratiche necessarie per costituire il patrimonio professionale del tirocinante, rimanendo, pertanto, estraneo il rapporto sinallagmatico tra prestazione e retribuzione. Tuttavia, al fine di evitare abusi ed usi distorti, la legge n. 92/2012 ha approvato le linee guida di riforma su tirocini e stage extracurricolari, introducendo un compenso minimo garantito non inferiore ad Euro 300,00 lordi mensili.

⁸ M. Ciaccioni, in *Consulenza-online Buffetti*, Roma, 17/03/2014



giurisprudenza) al fenomeno della frammentazione degli elementi retributivi in una varietà di voci. ⁹*Una parte della dottrina ha ritenuto di dare una definizione più restrittiva, argomentando che non esiste nessun fondamento normativo dell'onnicomprendività e che anzi tale concezione ha effetti distorsivi sul calcolo di quegli istituti che adottano la retribuzione come parametro.*

A partire dagli anni '70 la tesi dell'onnicomprendività subisce dunque una battuta d'arresto ad opera dei giudici di legittimità.

Il principio di onnicomprensività viene declassato al ruolo di regola aggiuntiva ove manchino disposizioni contrattuali precise e sistematiche.

Secondo questa dottrina, recepita poi dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione (Sez. Unite 1/04/93 n.388), non esisterebbe nessun concetto legale unitario di retribuzione, ma l'individuazione della retribuzione sarebbe un problema interpretativo delle formule utilizzate dal legislatore e delle parti collettive (nelle legge o nel contratto collettivo) che, di volta in volta, fissano gli elementi costitutivi della retribuzione come parametro per il calcolo di altri istituti.

Appare evidente la consapevolezza che la retribuzione assume per il lavoratore una valenza esistenziale, costituendo allo stesso tempo la principale risorsa vitale ¹⁰*non solo per il lavoratore come singolo, ma anche per la sua famiglia.*

Tutto ciò si intreccia con l'essenza della democrazia vista come realizzazione di trasformazioni sociali su vasta scala che portano la libertà dell'uomo ad un massimo di sviluppo.

¹¹*Costruire la democrazia equivale a lavorare per combattere, limitare e distruggere le oligarchie, perchè la democrazia non è mai un luogo, un posto, un risultato conquistato una volta per tutte, ma è un lavoro continuo. I diritti sociali, essenziali per la crescita della persona umana, vengono difatti esaltati nella nostra Costituzione Repubblicana, giacchè la tutela del lavoro viene evidenziata sin dai primi articoli (art. 1 e art. 4). ¹²I diritti nella sfera economica sono quelli compresi dalla c.d. "Costituzione economica" cioè del Titolo terzo della prima parte della Costituzione. All'interno, i principi in materia di lavoro, come detto fortemente*

⁹ M. Ciaccioni, in *Consulenza-online Buffetti*, Roma, 17/03/2014

¹⁰ E. Ghera-A.Garilli-D.Garofalo, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2013, pag. 165.

¹¹ G. Zagrebelsky, *L'essenza della democrazia*, in *paroledigiustizia.it*, pag. 14.

¹² R. Bin – G. Pitruzzella, *Diritto Pubblico*, Giappichelli, Torino, 2005. pag. 433.



accentuati nella prospettiva dettata dalla Carta costituzionale, vengono ulteriormente valorizzati dove si considera la prospettiva dell'implicazione della persona del lavoratore nel contratto di lavoro da un ulteriore punto di vista, oltre a quello della semplice tutela della parte debole del rapporto, ovvero della considerazione del ¹³coinvolgimento in esso della sua intera personalità.

Se si guarda il fulcro di tale considerazione, ovvero l'articolo ¹⁴36 della Costituzione emerge come la determinazione dell'elemento retributivo debba rispecchiare non solo il carattere della corrispettività, ma anche garantire quel diritto personale e sociale, fondamentale del lavoratore alla conduzione di una vita dignitosa, quel diritto di cittadinanza sociale, attraverso cui egli possa realizzare compiutamente la sua personalità.

L'assunto della inscindibilità nella relazione contrattuale di lavoro della persona del lavoratore dal proprio lavoro è stato prepotentemente posto in discussione e si è imposto nuovamente al centro della riflessione nel dibattito odierno, alla luce delle recenti tendenze evolutive del Diritto del Lavoro.

Dalla lettura combinata degli articoli 1 e 2 della Carta costituzionale un'autorevole dottrina rinviene nel lavoro lo strumento principe di realizzazione del progresso sociale, poiché idoneo a conseguire il valore sociale della singola persona¹⁵.

Conseguenza della rilevanza attribuita all'elemento lavoro è l'attenzione posta dai Costituenti al tema della persona e dei suoi diritti fondamentali nel rapporto di lavoro; molte disposizioni costituzionali infatti mettono il lavoratore subordinato e sovente il lavoratore tout court al centro di un sistema di garanzie di diritti fondamentali.

Gli strumenti individuati dai costituenti per realizzare il perseguimento di tali finalità sono specificati ai successivi articoli ¹⁶39 e ¹⁷40 della Costituzione. che, riconoscendo, da un lato, la libertà di organizzazione

¹³ C. Smuraglia, *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1967, pag. 173 e ss.

¹⁴ *Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.*

¹⁵ C. Mortati, *Il lavoro nella Costituzione*, in DL, I, 1954, pag. 150.

¹⁶ *L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.*

¹⁷ *Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.*



sindacale e di azione per la contrattazione collettiva e, dall'altro, il conseguente diritto di sciopero, sanciscono la possibilità per i lavoratori di opporsi al datore di lavoro attraverso opportune azioni antagoniste.

In materia di giusta retribuzione, si evidenzia l'abbandono della concezione puramente scambistica della retribuzione quando all'elemento della proporzionalità affianca immediatamente quello della sufficienza.

¹⁸La relazione tra retribuzione e qualità del lavoro comporta che la prima cresca all'elevarsi della qualifica professionale (com'è previsto dai contratti collettivi ma anche dall'art. 2103 c.c. che attribuisce il diritto ad una retribuzione superiore al lavoratore che svolga di fatto mansioni superiori).

Al riguardo, un orientamento dottrinale seguita a leggere i due elementi della proporzionalità e della sufficienza in concorso tra loro e dunque autonomi e distinti l'uno dall'altro.

¹⁹Tale dottrina infatti tende a scomporre la nozione giuridica di retribuzione in due diverse e speculari accezioni: la retribuzione intesa come obbligazione-corrispettivo, richiamata dal principio della proporzionalità e la retribuzione quale obbligazione-sociale, aderente a quello della sufficienza.

In questa prospettiva per una parte della dottrina assume rilevanza prioritaria il principio della proporzionalità della retribuzione, atto ad individuare il valore di mercato della corrispondente prestazione lavorativa.

Il processo di determinazione del carattere della proporzionalità, sulla base anche dell'interpretazione di una costante dottrina e giurisprudenza, è stato affidato alla contrattazione collettiva, in virtù dei poteri e degli ambiti decisionali che l'impianto costituzionale le riserva.

Al principio della sufficienza viene assegnata una mera funzione correttiva in termini di soglia minima del trattamento economico da rispettare. In tal senso il criterio della sufficienza agisce in via residuale, rappresentando un limite per quelle determinazioni retributive che si pongono al di sotto delle necessità esistenziali del prestatore di lavoro.

Per la dottrina contraria la tesi del ridimensionamento della rilevanza di tale principio, a vantaggio di quello della proporzionalità, conduce al paradosso di negare la possibilità di correggere in melius il trattamento retributivo previsto dal contratto collettivo di riferimento, corrispondente sì al principio di proporzionalità, ma non a quello di sufficienza ex art. 36 Costituzione, giacché la valutazione della sufficienza della

¹⁸ M.C. Cataudella, *La retribuzione nel tempo della crisi tra principi costituzionali ed esigenze di mercato*, Giappichelli, Torino, 2013, pag.17 segg.

¹⁹ M. Dell'Olio, *Retribuzione, quantità e qualità del lavoro, qualità di vita*, in ADL, 1995, pag. 9;



retribuzione opererebbe solo con riferimento ai trattamenti retributivi più bassi previsti dai contratti collettivi, ossia ai trattamenti retributivi minimi previsti per il livello di inquadramento più basso, posto che, normalmente, la retribuzione proporzionata finirebbe per superare (e, quindi, “per assorbire”) la retribuzione sufficiente. In tale ipotesi inoltre il criterio della sufficienza della retribuzione sarebbe soggetto al rischio di una tendenziale standardizzazione, perché verrebbe ricondotto a valori standard come avviene per il criterio di proporzionalità, che attinge da parametri di mercato.

Certamente, specialmente in questi difficili tempi di crisi economica globale, non sempre le determinazioni della contrattazione collettiva possono dirsi integralmente rispettose anche del principio della sufficienza.

Il carattere della sufficienza della retribuzione opererebbe, dunque, nel senso che il trattamento retributivo della prestazione lavorativa non si identifica con la retribuzione minima prevista dalla contrattazione collettiva, atta a soddisfare solo le esigenze di mero sostentamento del lavoratore, poichè l’applicazione del principio di giustizia retributiva, ancorato al fondamento etico nel rapporto di lavoro, conduce a ritenere che il principio della sufficienza della retribuzione debba garantire il lavoratore anche per l’ottenimento di quei beni funzionali alla realizzazione della piena personalità dello stesso, ovvero quel complesso di beni immateriali che garantiscano la libertà dal bisogno rimuovendo anche gli ostacoli che non permettono il pieno sviluppo della persona umana.

In presenza di diverse scuole di pensiero, sembra condivisibile riconoscere la compresenza di una pluralità di funzioni nell’unica nozione di retribuzione.

In base a tale ricostruzione, alla sufficienza spetta incarnare la funzione “promozionale”, per cui la retribuzione va intesa quale risorsa vitale per soddisfare i bisogni e le aspettative individuali, al di là della logica della stretta corrispettività che imporrebbe di tener conto, per la quantificazione del compenso, unicamente delle obbligazioni assunte.

²⁰*La sufficienza, dunque, non funge da criterio sussidiario o da correttivo della proporzionalità, ma riveste un valore pari a quella e va assicurata sempre e comunque.*

Sicuramente, in tale contesto è legittimo interrogarsi sulla attualità e sulla utilità di una legislazione sui minimi retributivi.

²⁰ G. Pera, Scritti di Giuseppe Pera, *I Diritti del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2007, pag. 16 segg.



Comunque la si osservi, sia che si ritenga positivo un intervento che possa finalmente attuare il criterio della sufficienza, sia che si reputi che la legislazione sui minimi, riguardando la predisposizione di una tutela minima generalizzata, non assicurerebbe comunque il perseguimento delle finalità dell'art. 36 Costituzione, pare comunque evidente la convinzione che un intervento di tal genere non potrebbe avere il carattere dell'eshaustività.

I mutamenti che hanno riguardato negli ultimi anni il mercato del lavoro, caratterizzati dalla tendenza ad una maggiore frammentazione e flessibilità dei modelli organizzativi, alimentano comunque un rinnovato interesse nei confronti della ²¹ legislazione sui minimi.

Fatta questa premessa storica, qualche domanda sul significato attuale o, ancor meglio, sull'attualità o meno del precetto costituzionale rispetto alle tipologie di lavoro flessibile deve a questo punto essere fatta.

In tale contesto, dunque, ad essere rimessa in discussione è la portata della norma costituzionale del già citato articolo 36.

E ciò considerando che la contrattazione collettiva e la prassi aziendale ormai sembrano propendere sempre più per la flessibilità salariale.

La vera sfida per il futuro sarà dunque quella di individuare un nuovo parametro di determinazione della retribuzione, che da una parte sia disancorato dai sistemi del modello tradizionale, anacronistici in un mercato globalizzato, e dall'altra riesca ad armonizzare le categorie di lavoratori a prescindere dai settori di appartenenza e dalle tipologie contrattuali applicate.

In altri termini, occorre ricondurre la proporzionalità della retribuzione ad una diversa e, al contempo, condivisa dimensione.

La funzione di tutela che la Costituzione riconosce alla retribuzione dovrà, quindi, essere "ripensata" in modo che la flessibilità applicata al trattamento economico corrisposto al lavoratore costituisca fonte di nuove garanzie e non solo espressione del precariato. Per fare ciò occorre un cambiamento culturale nella strategia imprenditoriale e sindacale, attori quanto mai fondamentali per puntare all'eccellenza.

²¹Nell'ordinamento italiano la retribuzione minima è fissata dall'autonomia collettiva, non esistendo una disciplina con forza di legge che determini in maniera specifica i principi generali dell'art.36 della Costituzione. È funzione e compito, pertanto, del contratto collettivo di lavoro determinare, con l'aggiornamento ad ogni accordo di rinnovo, l'oggetto della retribuzione.



Un case history?

²²*E' il 1999 e Peter Hartz, a quel tempo capo delle risorse umane di Volkswagen, d'intesa con il capo del consiglio di fabbrica, Klaus Volkert, presenta un nuovo modello di produzione.*

Il piano viene ribattezzato "5000 per 5000" e prevede l'impiego di 5000 disoccupati con un salario mensile di 5000 marchi lordi (circa 2500 euro di oggi) per la produzione di alcune vetture (la Touran e la Tiguan) negli stabilimenti di Wolfsburg.

In pratica, l'azienda chiede di legare lo stipendio non tanto alle ore lavorate, quanto alla qualità del risultato finale del lavoro. Con una clausola: qualora gli obiettivi non dovessero essere raggiunti, gli operai avrebbero lavorato anche fino a 42 ore settimanali (dal massimo di 35 allora in vigore), incluso il sabato mattina e con un minimo di pagamento di straordinari.

I calcoli vennero presto fatti: si trattava di guadagnare in media il 30% in meno, salvaguardando però i posti di lavoro in patria ed evitando – era questa la minaccia della Volkswagen – una delocalizzazione massiccia in Slovacchia (dove il costo del lavoro era infinitamente più basso).

Problema: l'accordo non era in linea con lo speciale contratto collettivo valido a quel tempo per gli altri lavoratori del gruppo e avrebbe presentato condizioni meno vantaggiose rispetto al contratto collettivo siglato per il settore metalmeccanico in un' altra regione (la Bassa Sassonia).

Il sindacato oppone resistenza. L'azienda non si muove di un millimetro. Poi si tratta. Si trova una mediazione.

I vertici del sindacato capiscono la situazione e alla fine si firma. L'accordo diventa storico (...).

E' un investimento che rende, lo sforzo non è infatti vano.

Dal 1999 al 2008 la produttività in Germania compie un balzo del 36%.

²² C. Cerasa, *Le catene della sinistra*, Rizzoli, Milano, 2014, pag. 163.



Capitolo 2

LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Alla fine del capitolo precedente abbiamo introdotto degli spunti di riflessione legati ai sistemi di retribuzione.

Tra gli obiettivi di questa pubblicazione, infatti, vi è quello di divulgare in maniera quanto più asciutta e chiara possibile alcuni concetti senza avere la minima pretesa cattedratica, ma al contrario cercando di essere valido supporto per sviluppare riflessioni certe e condivise.

Anche perché molto spesso, ²³*manca la capacità di far capire una legge semplicemente dalla sua lettura.*

Le leggi non sono sostenibili perché cambiano continuamente (...) ed avere un diritto del lavoro che parli attraverso le leggi – poche, chiare e certe – è un sogno che speriamo si possa avverare.

Cominciamo quindi col dire che in linea teorica, ²⁴*secondo l'art. 2099, co. 1 c.c., vi sono due sistemi principali di retribuzione: quello della retribuzione a tempo e quello della retribuzione a cottimo. La norma richiama inoltre alcuni sistemi secondari come la partecipazione agli utili o ai prodotti e la provvigione (co.3).*

Tuttavia, è indiscutibile che i cambiamenti che stanno interessando il sistema produttivo e che si riverberano sui processi di organizzazione del lavoro siano vicini ad alterare il reciproco rapporto tra tali sistemi retributivi, sinora contrassegnato dalla predominanza del sistema cd. a tempo (o ad economia).

Il modello di organizzazione fordista, ha dominato lo scenario produttivo nei paesi ad economia di mercato per gran parte del 900, valorizzando un sistema che privilegia l'unità temporale (ora, settimana, mese, anno) come misura della relazione oggettivata tra messa a disposizione delle energie psico-fisiche ed utilizzazione di queste all'interno dell'organizzazione aziendale.

²⁵*In compenso, fin dal 1914, Ford stabilì il minimo salariale a cinque dollari al giorno (il più alto del settore) e la giornata lavorativa a otto ore (la più corta del settore).*

²³ M.Manicastrì, D.Trotti, Direzione del Personale, Giugno 2014, La sostenibilità nel diritto del lavoro: eliminare la scarsità di semplicità, pag. 72.

²⁴ E. Ghera-A.Garilli-D.Garofalo, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2013, pag. 171.

²⁵ D. De Masi, *Il futuro del lavoro*, BUR saggi, Milano, 2003, pag. 118



Nel 1921, sei anni dopo la morte di Taylor, la Ford sfornava la sua cinquemilionesima vettura: l'americano medio poteva comprarla con meno di 600 dollari.

Il rapporto di lavoro stabile, a tempo pieno ed indeterminato proprio di tali modelli si spinge sino al punto di presumere che la modalità retributiva a tempo sussista ogni qual volta non si versi in una delle ipotesi di cottimo obbligatorio (art. 2100 c.c.), ovvero nei casi in cui le caratteristiche della prestazione non consentano di predeterminare criteri basati sul rendimento o sul risultato.

Appare evidente come un sistema così rigidamente strutturato miri a rafforzare la stabilità e l'indissolubilità del rapporto di lavoro, rendendo particolarmente gravosa la motivazione di un eventuale recesso unilaterale del datore di lavoro.

Ricadendo, infatti, integralmente sul datore di lavoro l'onere di controllare il modo di svolgimento dell'attività lavorativa sarà particolarmente difficile, in caso di inadempimento ovvero inesatto adempimento della prestazione da parte del lavoratore, la prova della violazione da parte sua di un preteso obbligo di rendimento.

²⁶Il cottimo, invece, si caratterizza per la considerazione del risultato del lavoro: come criterio per la determinazione quantitativa della prestazione di lavoro e quindi della retribuzione, non si guarda alla quantità di tempo e quindi alla durata, ma al risultato del lavoro.

In linea teorica ciò comporta per il lavoratore una maggiore intensità nell'erogazione delle sue energie psico-fisiche, cui corrisponde l'impegno per il datore di lavoro di corrispondere una retribuzione più elevata.

Tale modalità, oggi pressoché scomparsa fa ricadere unicamente sul lavoratore il rischio connesso alla prestazione.

Nel cottimo misto, invece, ormai generalmente diffuso in quasi tutti i comparti produttivi, ad una base calcolata a tempo si affianca una parte calcolata in relazione a parametri di rendimento o di risultato.

I più attenti, troveranno un chiaro esempio di regolamentazione del cottimo puro analizzando la legge n. ²⁷877/1973.

²⁶ E. Ghera-A.Garilli-D.Garofalo, Diritto del lavoro, Giappichelli, Torino, 2013, pag. 171.

²⁷ Articolo 8 - Retribuzione sulla base di tariffe di cottimo:

1. I lavoratori che eseguono lavoro a domicilio debbono essere retribuiti sulla base di tariffe di cottimo pieno risultanti dai contratti collettivi della categoria.



Il cottimo “puro” ha avuto larga diffusione durante la prima fase della rivoluzione industriale dato che esso risultava particolarmente adatto al sistema produttivo incentrato prevalentemente sull’attività manifatturiera. La scomparsa progressiva del modello puro è da ricondursi alle gravi implicazioni di ordine sociale ad esso connesse, nonché al mutare della struttura produttiva dell’industria moderna.

Infine, giova ricordare che l’art. 2099 prevede dei sistemi di retribuzione cd. residuali. ²⁸*Un particolare sistema di retribuzione è quello della partecipazione agli utili, mediante il quale il prestatore di lavoro viene retribuito in tutto o in parte con una percentuale sugli utili conseguiti dall’imprenditore nell’esercizio della sua attività.*

Tale modello valorizza il profilo (cfr. art. 2094 c.c.) della collaborazione del lavoratore all’attività del datore, che diviene massima nel caso di lavoratori per i quali il legame con le sorti dell’azienda è più intenso in considerazione della posizione assegnata al suo interno.

L’art. 2102 c.c. prevede espressamente che la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro è *determinata in base agli utili netti dell’impresa e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio, in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato.*

La prudenza emergente da tale enunciazione trova riscontro, peraltro, nella circostanza per cui non si prevede nel sistema italiano di partecipazione agli utili del lavoratore alcun procedimento che gli consenta di controllare i documenti contabili dell’impresa o di accertare la veridicità delle asserzioni del datore circa l’ammontare degli utili. Da ultimo, la provvigione è una particolare forma di partecipazione che si pone, in un certo senso, agli antipodi della già menzionata partecipazione agli utili, dal momento che il rendimento del

2. Qualora i contratti collettivi non dispongano in ordine alla tariffa di cottimo pieno, questa viene determinata da una commissione a livello regionale composta di 8 membri, in rappresentanza paritetica dei datori di lavoro e dei lavoratori nominati dal direttore dell’ufficio regionale del lavoro su designazione delle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative. Presiede la commissione, senza diritto di voto, il capo dell’Ispettorato regionale del lavoro.

3. Spetta altresì alla commissione determinare la percentuale sull’ammontare della retribuzione dovuta al lavoratore a titolo di rimborso spese per l’uso di macchine, locali, energia ed accessori, nonché le maggiorazioni retributive da valere a titolo d’indennità per il lavoro festivo, le ferie, la gratifica natalizia e l’indennità d’anzianità.

4. Ove la tariffa e le indennità accessorie di cui ai precedenti secondo e terzo comma, non vengano determinate in un congruo termine fissato dal direttore dell’ufficio regionale del lavoro, le medesime sono stabilite con decreto dello stesso direttore dell’ufficio regionale del lavoro in relazione alla qualità del lavoro richiesto, in base alle retribuzioni orarie fissate dai contratti collettivi osservati dall’imprenditore committente o dai contratti collettivi riguardanti lavorazioni similari.

5. Le tariffe di cottimo pieno applicabili al lavoro a domicilio sono adeguate alle variazioni dell’indennità di contingenza al 30 giugno o al 31 dicembre di ogni anno, con decreto del direttore dell’ufficio regionale del lavoro.

²⁸ E. Ghera-A.Garilli-D.Garofalo, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2013, pag. 171.



lavoratore risulta del tutto sganciato dal risultato economico dell'impresa e dai riflessi che può arrecare alla relativa gestione.

Sebbene²⁹ *la retribuzione a provvigione è di solito prevista nelle attività in cui il prestatore è tenuto a realizzare affari, concludendo contratti nell'interesse e perciò in rappresentanza del datore di lavoro*, l'aspetto incentivante, pur essendo funzionale al risultato dell'iniziativa economica è circoscritto al valore dell'affare. Ciò determina, sul piano organizzativo, una maggiore adattabilità ai rapporti di lavoro caratterizzati da un certo grado di autonomia. Non a caso, questa forma di calcolo della retribuzione risulta essere tipica di alcuni contratti classificabili nell'ambito del lavoro autonomo quali il mandato (art. 1703 c.c.) e l'agenzia (art. 1742 c.c.).

Il rispetto del dettato costituzionale è affidato in prevalenza alla preferenza per forme *miste* che combinano tempo e provvigione, nonché ad erogazioni quali, a titolo esemplificativo, la “diaria” giornaliera per i lavoratori che svolgano la loro attività fuori sede, la corresponsione di anticipi, la garanzia di un minimo retributivo.

Posto residuale occupa la retribuzione in natura, consistente nell'³⁰erogazione di beni e servizi a compenso della prestazione lavorativa (in passato diffusissimo nel settore agricolo, oggi risulta impiegato nella forma dei *benefit*).

³¹I c.d. fringe benefits infatti rappresentano degli elementi complementari alla retribuzione principale.

La prassi dei *benefits* trova nel mutato contesto economico d'impresa nuove applicazioni, incarnando uno strumento di riduzione del costo del lavoro stante l'esenzione dai relativi oneri contributivi e la relativa fidelizzazione dei dipendenti. Consistono, in maniera specifica, nella concessione in uso di beni e servizi da parte del datore di lavoro in favore dei dipendenti, rappresentando una forma di retribuzione in natura ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2099 del codice civile, comma terzo. Tale normativa prevede, come noto, che il lavoratore può, in tutto o in parte, essere retribuito in natura, ovvero tramite erogazione di beni e servizi, oltre che, ovviamente, in danaro, come normalmente avviene. I benefit comportano, di conseguenza, una

²⁹ E. Ghera-A.Garilli-D.Garofalo, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2013, pag. 172.

³⁰ La sentenza della Cassazione del 13 giugno 2002, riguardo alla concessione in uso dell'autovettura aziendale, attribuisce a queste prestazioni carattere retributivo a tutti gli effetti ove non ricomprese nell'elenco dei *benefits* collettivi per i quali la legge esclude il versamento dei contributi e laddove esse abbiano perso il carattere gestionale di strumenti finalizzati ad incentivare la produttività della risorsa umana presente in azienda.

³¹ Per approfondimenti si rimanda alla lettura di (autore) D. Trotti, *Fringe Benefit*, Buffetti, Roma, 2008.



integrazione in natura della normale retribuzione pattuita. Tra i benefit maggiormente diffusi rilevano la concessione dell'alloggio ai dipendenti e la concessione dell'uso di un'autovettura di proprietà dell'azienda ad un dipendente.

Come si vede, la struttura del compenso corrisposto al lavoratore è oggi più che mai la combinazione di una molteplicità di elementi, difficilmente schematizzabili. Tuttavia, giova precisare che la nozione di retribuzione imponibile accolta con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 314/1997, per il calcolo tanto dei contributi previdenziali che dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, è comprensiva di tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti in relazione al rapporto di lavoro nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali.

La retribuzione presa a riferimento è la retribuzione base (o retribuzione parametro) che in genere coincide con i minimi fissati in sede di contrattazione collettiva quale corrispettivo alla prestazione svolta, seconda l'inquadramento giuridico del lavoratore.

Ciononostante, in qualsivoglia ambito sociale, l'idea di premiare e ricompensare colui che eccelle è chiara e definita.

L'espressione che correntemente utilizziamo per definire questo processo è la meritocrazia.

Coloro che hanno le capacità devono, a seconda del loro campo operativo, avere la possibilità e lo spazio di manovra per raggiungere obiettivi d'eccellenza.

Nei fatti la retribuzione è lo strumento cardine attraverso il quale l'organizzazione persegue l'obiettivo di attirare, trattenere e motivare i lavoratori di cui necessita.

In ordine alla retribuzione variabile, emerge che gli elementi aggiuntivi rappresentano il paradigma di un diverso modo di intendere la struttura retributiva.

Nei primi anni Novanta in Italia sono state introdotte significative innovazioni nel modello di contrattazione salariale. L'abbandono dell'istituto della ³²scala mobile da una parte e dall'altra la necessità di dare una spinta

³² La scala mobile (ufficialmente "indennità di contingenza") è uno strumento economico di politica dei salari, volto ad indicizzare automaticamente i salari all'inflazione e all'aumento del costo della vita secondo un indice dei prezzi al consumo. Essa misura l'inflazione tenendo conto dell'aumento dei prezzi, ma senza considerare un altro parametro economico: l'aumento del PIL, che rappresentava il valore aggiunto per le aziende, oppure, in termini equivalenti, l'aumento della produttività del lavoro. Nel 1984 un decreto del Governo Craxi tagliò 4 punti percentuale della scala mobile. In seguito, al referendum del 1985 ed all'affermazione dei NO all'abrogazione della norma, il taglio rimase e nel 1992 il Governo Amato I e le parti sociali provvedettero alla definitiva soppressione.



competitiva al sistema economico, in funzione del rispetto dei parametri del Trattato di Maastricht, hanno imposto una svolta nel nostro sistema di relazioni industriali.

In particolare, il “Protocollo sulla politica dei redditi e dell’occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo” del 23 luglio 1993 ha definito un nuovo sistema di determinazione del salario.

Tra le novità che caratterizzano questo assetto, di particolare interesse è la previsione di due livelli contrattuali non sovrapposti e distinti in relazione alle materie, ai tempi e alle procedure.

Per quanto riguarda l’aspetto economico, alla contrattazione nazionale settoriale (che ha validità quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica), articolata su due bienni, viene demandato il ruolo di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni: la determinazione del salario dovrà essere coerente con i tassi di inflazione programmata e tener conto dell’andamento effettivo dell’inflazione registrata nel biennio precedente.

Il compito della contrattazione decentrata, invece, è quello di definire le erogazioni salariali eccedenti il tasso di inflazione, sulla base di risultati di produttività, qualità e redditività realizzati in azienda o nel territorio di appartenenza.

In particolare, mentre alla contrattazione nazionale viene riconosciuta la funzione di definire procedure, tempi e contenuti degli accordi sui premi, compito della contrattazione decentrata è fissare le concrete modalità degli stessi.

Nell’esperienza contrattuale aziendale successiva al Protocollo non è agevole ritrovare la ripartizione che la dottrina prevalente ritiene di desumere dal testo del 1993, tra sistemi “incentivanti” (caratterizzati da una quota variabile del salario collegata ai risultati quantitativi e qualitativi del singolo lavoratore o dell’intera impresa) e sistemi “partecipativi” contrassegnati da una frazione di salario collegata a indicatori di redditività aziendale quali il profitto, l’utile lordo, l’utile netto, ovvero alla *performance* finanziaria dell’impresa).

L’azionariato dei dipendenti (art. 2349 c.c.), ad esempio, ha avuto una certa diffusione in Italia tra gli anni ’80 e ’90, sulla scorta di analoghe manifestazioni d’interesse diffuse nel resto dell’Europa. In tale tipologia la dimensione partecipativa caratterizzante la retribuzione incentivante va oltre la posizione soggettiva



rivestita dal lavoratore singolo in azienda, mettendo in rilievo il profilo della sua appartenenza al gruppo omogeneo dei lavoratori, interessato in quanto tale alla stabilità aziendale.

In tal senso, l'azionariato recupera taluni aspetti proprio della partecipazione agli utili e del salario di produttività, collocandoli in un contesto partecipativo di tipo collettivo, in cui l'obiettivo finale è la realizzazione di un modello organizzativo d'impresa di tipo integrato.

A tale scopo, essenziale è il ruolo del sindacato, cui viene affidato l'esercizio di una funzione di controllo, informazione e consultazione fortemente intrecciato nelle maglie del contesto aziendale, determinando una rigida procedimentalizzazione delle scelte aziendali e arginando così la discrezionalità dell'imprenditore.

Tra le forme retributive che compongono la quota legata al rendimento il ³³ premio resta quella d'utilizzo più diffuso, in considerazione dei tratti caratterizzanti che ne evidenziano la considerevole flessibilità.

Basti tener presente il riconoscimento su base individuale, l'erogazione in un'unica soluzione per comprendere il perché costituisca uno strumento particolarmente adatto ad interventi mirati e temporalmente circoscritti.

Diversamente dai trattamenti a carattere continuativo, il premio consente di adeguare il costo aziendale (ed il conseguente effetto incentivante) a valutazioni condotte in prossimità dell'evento di effettiva erogazione, vale a dire in corrispondenza dell'acquisizione di una maggiore chiarezza sulla situazione aziendale e può essere rimosso al sopirsi delle esigenze che l'avevano determinato. E ciò in assenza di vincoli, ad eccezione di quelli fissati da eventuali accordi con le parti sociali oppure di quelli scaturenti dalle discipline che consentono - in cambio - la fruizione di peculiari agevolazioni fiscali e contributive.

Nondimeno, il limite del premio è da ravvisarsi nella necessaria limitazione del suo impiego a pochi casi e per periodi circoscritti, per evitare che un uso ripetuto legittimi il consolidamento in capo ai lavoratori del diritto a percepirlo (secondo l'orientamento giurisprudenziale prevalente) e ne snaturi così il carattere flessibile. L'odierna tendenza è, difatti, nel senso della scomparsa, da una parte, dei premi in cifra fissa e,

³³ A conferma dell'ampia diffusione di questo strumento, apprendiamo da Il Sole 24 ore del 16 luglio 2014, pag. 13: *Premio obiettivi del valore complessivo di 6.100 euro nel periodo 2014-2016, per un incremento di 13 punti percentuali rispetto al triennio precedente. E in più, nella valutazione delle performance per l'erogazione del benefit, i parametri gestionali di stabilimento eserciteranno peso maggiore (80%) rispetto al risultato operativo (20 per cento).*

Lo stabilisce il nuovo integrativo di Coca Cola Hbc Italia (...) l'intesa è arrivata con un premio a obiettivi in tre tranches (1.950 euro per il 2014, 2.000 per il 2015 e 2.150 per il 2016).



dall'altra, dei premi rapportati a singoli requisiti considerati individualmente, ad esempio la gratificazione del prestatore per la presenza al lavoro.

A seconda dell'obiettivo, i premi possono essere variamente denominati, anche se - come già detto - tale denominazione ha solo carattere indicativo, dal momento che ciascun emolumento nasce dalla combinazione di più indici.

Si ricordano, a titolo esemplificativo, i premi concessi per motivi di merito, quelli riferiti all'anzianità aziendale, quelli ancora derivanti dal buon andamento produttivo dell'azienda o legati ad episodi particolarmente significativi della vita aziendale.³⁴ *E' da segnalare infine la tendenza della contrattazione aziendale ad istituire i cd. premi di presenza, rivolti a disincentivare l'assenteismo.*

Giova altresì ricordare, a conferma di quanto detto in precedenza, che ³⁵ *la retribuzione di produttività è stata incentivata attraverso la concessione di una agevolazione fiscale nei limiti e secondo le caratteristiche fissate nella ³⁶l. n. 228/2012 (art. 1, co. 481-482).*

Da ultimo occorre analizzare il legame da sempre intercorso tra retribuzione e previdenza complementare.

Premesso che, come riconosciuto dalla Corte Costituzionale, esiste un nesso strutturale tra previdenza obbligatoria e previdenza complementare, per cui quest'ultima concorre, insieme alla prima, al perseguimento dei fini di cui all'articolo 38, comma 2 della Costituzione, ovvero ad assicurare ai lavoratori - in caso di bisogno - "mezzi adeguati alle loro esigenze di vita".

La previdenza privata, inoltre, è chiamata negli ultimi anni a porre rimedio alla crisi strutturale del sistema previdenziale, erogando prestazioni che permettano ai lavoratori di raggiungere livelli adeguati di tutela, altrimenti difficili da realizzare tale scopo. In tale ottica, la riforma inaugurata con la l.n. 234/2004 e disciplinata dal d.lgs. n. 252/2005 ha previsto, la destinazione del tfr al finanziamento del sistema previdenziale privato, portando a compimento così il processo di "previdenzializzazione" di tale istituto

³⁴ E. Ghera-A.Garilli-D.Garofalo, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2013, pag. 175.

³⁵ E. Ghera-A.Garilli-D.Garofalo, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2013, pag. 175.

³⁶ Con essa il legislatore ha prorogato per l'anno 2013 le "misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro". Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 22 gennaio 2013, pubblicato sulla G.U. n. 75 del 29 marzo 2013, di seguito *decreto*, sono state definite le "Modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013".

Il *decreto* prevede l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali con l'aliquota del 10 per cento sulla retribuzione di produttività, nei limiti di euro 2.500 lordi, per i soggetti che nell'anno 2012 hanno conseguito redditi di lavoro dipendente non superiori a Euro 40.000.



retributivo. Tralasciando in questa sede gli sviluppi previdenziali, non può sfuggire la natura – sia pur indiretta – di retribuzione.

La legge n. 297/1982 chiarisce definitivamente la natura retributiva del t.f.r., costituito da accantonamenti di una quota pari alla ³⁷ *retribuzione annua diviso 13,5. Tale coefficiente è stabilito come misura media rispetto al numero (13 o 14) delle mensilità di retribuzione di solito corrisposte ai lavoratori sulla base dei diversi contratti collettivi. (...) Tale quota di retribuzione annua maturata nell'anno o frazione di anno precedente viene incrementata nella misura dell' 1,5% più il 75% dell'aumento dell'indice ISTAT dei prezzi di consumo.*

Il trattamento di fine rapporto costituisce dunque retribuzione differita, ravvisandosi il carattere “differito” nel fatto che la sua erogazione avviene in maniera posticipata rispetto al periodo di maturazione, vale a dire alla fine del rapporto di lavoro. Esso si differenzia così dalla retribuzione cd. “diretta”, che è corrisposta immediatamente al lavoratore nei singoli periodi di durata del rapporto. L'incremento prodotto da tale indennità, inoltre, avviene secondo meccanismi automatici che collegano l'aumento in relazione al solo parametro della anzianità di servizio.

La retribuzione-base rilevante ai fini del calcolo dell'indennità in parola comprende tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro a titolo non occasionale, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura e con esclusione di tutto quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.

La definizione della base di calcolo viene, dunque, affidata (a differenza di quanto accade per gli altri istituti retributivi) espressamente alla norma. Tale circostanza ha contribuito a coinvolgere in modo diretto il t.f.r. nelle principali questioni dibattute in dottrina e giurisprudenza sulla retribuzione.

Viene inoltre riconosciuto al lavoratore un diritto (autonomo rispetto all'erogazione del t.f.r. alla cessazione del rapporto) a percepire una parte delle quote accantonate in ragione di specifiche esigenze del lavoratore, quali spese sanitarie per terapie o interventi straordinari, l'acquisto o la ristrutturazione della ³⁸ prima casa di abitazione per sé o per i figli, le spese durante la fruizione dei congedi per la formazione e quelle durante l'astensione facoltativa dal lavoro dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino. Tale diritto è riconosciuto se concorrono determinati requisiti, vale a dire l'anzianità di servizio presso lo stesso datore pari

³⁷ E. Ghera-A.Garilli-D.Garofalo, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2013, pag. 266.

³⁸ La Corte Costituzionale (sentenza n. 142 del 18 marzo 1991) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 2120 c.c., co.8, lett. b, nella parte in cui non prevede la possibilità di concessione dell'anticipazione del t.f.r. in ipotesi di acquisto in itinere della prima casa di abitazione “comprovato con mezzi idonei a dimostrarne l'effettività”.



almeno ad 8 anni, la richiesta di anticipazione non superiore al 70% dell'ammontare complessivo del trattamento di fine rapporto, la possibilità che l'erogazione venga concessa per una sola volta.

Peraltro, la richiesta di anticipazione può essere avanzata solo da un numero di beneficiari pari al 10% degli aventi titolo ed al 4% del numero totale dei dipendenti, salva la possibilità della contrattazione collettiva di introdurre condizioni di migliore favore, ovvero criteri di priorità tra gli aventi diritto. Tale particolare regime di anticipazioni conferma l'estensione dell'istituto del t.f.r. oltre gli obiettivi strettamente retributivi ed al confine con la previdenza sociale.



Capitolo 3

QUALCHE NUMERO...

Nell'ottica di una indagine chiara e, per quanto possibile, lineare della materia, prima di "sfornare" dei numeri, cercheremo preliminarmente di analizzare nel dettaglio i profili giuridici che disciplinano le mansioni, le qualifiche e le categorie nel rapporto di lavoro privato.

Cominciamo col dire che per indicare il tipo di attività che costituisce oggetto dell'obbligazione di lavoro, il codice civile, all'articolo 2103, fa riferimento al concetto di ³⁹mansione.

Secondo quanto previsto da tale articolo, il datore di lavoro può assegnare al lavoratore mansioni superiori ovvero equivalenti a quelle attribuite in sede di stipula del contratto individuale di lavoro: ma, in questo caso, deve fare salva l'immutabilità del trattamento economico (principio della irriducibilità della retribuzione).

In relazione a tale concetto si ricavano, conseguentemente, quelli di qualifica e di categoria, posto che ai sensi del comma 2 dell'art. 96 delle disposizioni di attuazione del Codice civile si stabilisce che *l'imprenditore deve far conoscere al prestatore di lavoro, al momento dell'assunzione, la categoria e la qualifica che gli sono assegnate in relazione alle mansioni per cui è stato assunto.*⁴⁰E' evidente come il concetto di mansione del lavoratore riflette in modo diretto le modalità attraverso le quali il lavoro viene organizzato nell'azienda e la posizione dell'unità produttiva, ossia del lavoratore medesimo, all'interno di questa. Conseguenza di ciò è la differenziazione delle retribuzioni in relazione alle mansioni nelle quali è scomponibile un'organizzazione produttiva. La classificazione dei lavoratori (delle mansioni) risponde quindi all'esigenza di individuare per ciascun lavoratore, in base al tipo di lavoro svolto, il corrispondente trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo. La mansione rappresenta il contenuto dell'obbligazione del prestatore di lavoro che si concretizza nello svolgimento di una ⁴¹serie di attività,

³⁹ Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo.

⁴⁰ E. Ghera-A.Garilli-D.Garofalo, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2013, pag. 121.

⁴¹ es. operaio addetto alla manutenzione impianti



ovvero l'insieme dei compiti e delle operazioni che il lavoratore individualmente può essere chiamato a svolgere e che possono essere pretesi dal datore di lavoro.

Le ⁴²mansioni coincidono, dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro con la posizione di lavoro (job). Nonostante nel linguaggio comune i termini qualifica e categoria vengano utilizzati indifferentemente, con il termine qualifica professionale si intende il raggiungimento di uno standard di conoscenze, abilità e competenze relativamente ad una specifica figura professionale, ovvero l'indicazione di un soggetto identificato dall'attività che svolge nell'organizzazione produttiva.

La qualifica, nell'accezione tecnico-giuridica del termine, indica la posizione e l'inquadramento che la legge o la contrattazione collettiva attribuiscono ai lavoratori alle dipendenze dei datori di lavoro di diversa natura, in considerazione principalmente delle mansioni ad essi assegnate. Per questa ragione si sostiene, da parte di ⁴³autorevole dottrina, che essa “assolve al ruolo di criterio o di parametro di valutazione della prestazione lavorativa, in cui funge da referente, alla stregua delle fonti regolatrici del rapporto di lavoro, dei trattamenti economici e normativi spettanti al lavoratore”.

Questa circostanza comporta ovviamente degli obblighi per il datore di lavoro, tra i quali, al momento dell'assunzione del dipendente, comunicare la qualifica che gli viene riconosciuta e, è dato presumere, anche le eventuali modifiche alla qualifica che sopravvengano in pendenza del rapporto di lavoro.

Dunque, nel linguaggio del legislatore privatistico, il termine “qualifica” costituisce semplicemente una variante semantica del termine mansione, perché identifica un⁴⁴ insieme di mansioni che, in genere, identifica una singola figura professionale (ad es. il carpentiere, il manovale, il contabile, ecc.).

Il concetto di qualifica introduce, infine, quello di categoria, nella quale si suddivide.

Come noto, i lavoratori subordinati vengono classificati, in base a quanto disposto dall'art. 2095 c.c., in quattro “categorie legali”:

⁴² Precisa Santoro Passarelli F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1983, pag. 234: *Le mansioni nell'accezione tecnico-giuridica del termine indicano il contenuto della prestazione lavorativa, che viene così individuata secondo i profili o modelli preposti dall'esperienza organizzativa del lavoro all'interno delle categorie di aziende o delle singole aziende.*

⁴³ In Santoro Passarelli F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1983, pagg. 243 ss.

⁴⁴ Vallebona A., *Istituzioni di diritto del lavoro – II. Il rapporto di lavoro*, Cedam, Padova, 2005, pag. 134: *L'insieme di mansioni pattuito viene indicato con il termine qualifica, che solitamente si identifica con una figura professionale prevista nei contratti collettivi e individua la posizione occupata dal prestatore nell'organizzazione aziendale.*



- dirigenti;
- ⁴⁵quadri;
- impiegati;
- operai.

⁴⁶ *Al fine di individuare in concreto la distinzione tra le categorie di cui all' art. 2095 c.c., la stessa norma al co. 2, prevede che le leggi speciali e le norme corporative (alle quali ora corrispondono i contratti collettivi), in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura dell'impresa, determinino i requisiti di appartenenza alle indicate categorie (c.d. inquadramento collettivo).*

Le categorie degli operai e degli impiegati sono state al centro di dibattito circa la loro distinzione.

Per la categoria impiegatizia (e, di riflesso per quella operaia) tali requisiti sono tuttora fissati dal co.1 dell'art. 1 della legge sull'impiego privato (r.d.l. 13 novembre 1924, n. 1825 convertito in legge 18 marzo 1926, n. 562) che, identifica l'attività dell'impiegato nei compiti di *collaborazione tanto di concetto che di ordine, eccettuata pertanto ogni prestazione che sia semplicemente di manodopera.*

Come spesso accade, si sono sviluppati nel tempo due indirizzi interpretativi: un primo indirizzo, quello tradizionale, riteneva di individuare la distinzione tra le due figure secondo il concetto di ⁴⁷manualità della prestazione lavorativa.

Tale scuola di pensiero, definita del “criterio negativo”, è venuta vacillando nel momento in cui l'evoluzione della tecnologia applicata al lavoro ha fatto sì che molti operai, pur svolgendo attività prevalentemente manuali, debbono accostarsi ad uno sforzo anche sul piano intellettuale.

Parimenti, è risultato evidente che molte mansioni impiegatizie sono svolte senza che sia da parte del lavoratore alcun impegno intellettuale, trattandosi di attività ripetitive.

⁴⁵ Santoro Passarelli F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1983, pag. 244: “L'art. 1095 c.c., integrato dalla L. n. 190/1985, distingue quattro categorie o qualifiche di lavoratori: i dirigenti amministrativi e tecnici, i quadri, gli impiegati e gli operai”. Con questa legge del 1985 si è aggiunta la figura del quadro, precedentemente non indicata.

⁴⁶ E. Ghera-A.Garilli-D.Garofalo, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2013, pag. 123.

⁴⁷ Santoro Passarelli G., *Diritto dei lavori. Diritto sindacale e rapporti di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2013, pag. 245: un indirizzo, ben presto superato, riteneva di individuare il dato determinante di distinzione tra le figure in esame nel connotato della manualità (materialità) della prestazione di lavoro. Ma con l'evoluzione della realtà socio-economica e della tecnologia, ed in conseguenza della crescente specializzazione delle attività lavorative, si ha modo di constatare che anche mansioni operaie possono richiedere un impegno intellettuale di un certo rilievo.



⁴⁸L'interpretazione corrente, del "criterio positivo", sintetizzata dalla chiosa *l'operaio collabora nell'impresa, mentre l'impiegato collabora all'impresa*, ravvisa invece il concetto differenziale delle due categorie laddove l'impiegato, ai diversi livelli in cui esplica la sua prestazione, integra, l'attività del datore di lavoro di gestione amministrativa e tecnica dell'azienda, e invece l'operaio si inserisce nella organizzazione aziendale, realizzata dal datore di lavoro con la cooperazione dei suoi impiegati, per l'espletamento di prestazioni immediatamente attinenti alla produzione di beni e servizi.

⁴⁹*Proprio perché ormai obsoleta sul piano sociale e produttivo, la distinzione tra categoria impiegatizia e categoria operaia, però, aveva finito per avere come effetto la formazione di una artificiosa gerarchia di qualifiche cui non corrispondevano reali differenze nelle mansioni tra lavoratori.*

Così, sotto la spinta del sindacalismo operaio nel corso degli anni '70 si è inaugurato un nuovo sistema di classificazione professionale, non più basato sulla distinzione operaio/impiegato, denominato inquadramento unico, creando così una nuova scala di categorie contrattuali dove operai ed impiegati possono trovarsi allo stesso livello.

Nell'inquadramento unico si ha infatti una classificazione generalmente in sette o otto categorie corrispondenti ad altrettanti livelli retributivi. L'appartenenza a tali livelli è determinata sulla base di definizioni (cd. declaratorie) generali delle caratteristiche dell'attività prestata, nonché di un'elencazione (cd. esemplificazioni) dei diversi profili professionali specifici, e quindi delle mansioni o delle professionalità comprese in ciascuna categoria.

⁵⁰Tale impostazione, se ha portato, da una parte, ad aprire verso l'alto alcune posizioni ex operaie, ha finito, dall'altra, per escludere dalla categoria impiegatizia lavori con mansioni solo esecutive, come ad esempio quella dell'archivista. Discorso a parte meritano invece le categorie dei quadri e dei dirigenti, anche perché

⁴⁸ cfr. sentenze della Cassazione n. 17321/13, 981/1990, n. 6305/87, n. 4857/86, n. 476/83, n. 2389/83, n. 5756/82.

⁴⁹ E. Ghera-A.Garilli-D.Garofalo, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2013, pag. 125.

⁵⁰ G. Pera, *Qualche chiosa sul processo di aggiustamento del diritto del lavoro*, in *Giustizia civile*, 1996, XI, pag. 477: è ben noto che, da circa vent'anni, in tutti i paesi industrializzati si sta discutendo in ordine all'impatto del diritto del lavoro, e più in generale del diritto sociale, nella società contemporanea; e da diverse parti si sollecita, in ragione delle conseguenze negative di questa normativa o dell'insostenibilità dei costi che ne derivano, revisioni più o meno radicali. Anzi, nelle due grandi democrazie anglosassoni, vi è stata una vigorosa ripresa conservatrice e liberista; di qui, ivi, una notevole inversione di rotta. Un filone sostiene la necessità di smantellare questo diritto. Più prudentemente altrove, in pratica nei paesi del continente europeo, si preferisce un'adeguata revisione razionalizzatrice, senza rinnegare i principi e i valori fondamentali.



⁵¹*i criteri distintivi non sono altrettanto pacifici. Le controversie che sollevano sono indicative anche qui di incertezze sostanziali circa l'identità della figura. In mancanza di definizioni legali l'identificazione di tali criteri è stata superata dalla giurisprudenza utilizzando variamente le indicazioni contrattuali".*

Per quanto riguarda espressamente i dirigenti, il legislatore ordinario non ha mai elaborato una definizione esaustiva della categoria, limitandosi a specificare le eccezioni alla disciplina rispetto a quella di altre categorie in materia di assunzione, durata del lavoro, riposo settimanale, contratto a termine, licenziamenti individuali.

La giurisprudenza ha tradizionalmente definito il dirigente come l'*alter ego* dell'imprenditore. Infatti tale figura è generalmente collegata all'esercizio di una importante frazione del potere direttivo, visto che ⁵²*sono dirigenti i lavoratori/lavoratrici subordinati, ai sensi dell'art. 2094 del codice civile, come tali qualificati dall'azienda in quanto ricoprono un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, di autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni di promozione, coordinamento e gestione generale al fine di realizzare gli obiettivi dell'impresa.*

Occorre peraltro ricordare che i dirigenti hanno un'organizzazione sindacale distinta da quella degli altri lavoratori sin dal periodo corporativo, proprio a causa del vincolo di particolare fiducia che li lega al datore di lavoro, di cui sono chiamati a fare le veci di fronte al restante personale.

E' del tutto evidente che ai dirigenti viene riconosciuto un trattamento economico e normativo più favorevole, anche perché la tendenza originaria della giurisprudenza ad utilizzare una formula astratta ed onnicomprensiva risulta ormai superata dall'evoluzione di modelli organizzativi nella quale risulta estremamente arduo far coincidere la figura di dirigente con la posizione di alter ego dell'imprenditore ormai riscontrabile esclusivamente ai massimi livelli dell'organizzazione (top management). Al contrario i quadri, ai sensi dell'art. 2 co.1 del già citato r.d.l. 1825/1924, sono prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, *svolgono funzioni a carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.* I requisiti di appartenenza alla categoria dei quadri sono stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale o aziendale in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura organizzativa dell'impresa.

⁵¹ V. Carinci F., Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro – II. Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, 2005, pag. 445.

⁵² Cfr. art. 1 c.c.n.l. 29 febbraio 2012 per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.



Per quanto riguarda la disciplina, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 190 del 13 maggio 1985, ai quadri si applicano le norme riguardanti la categoria degli impiegati, salvo che non vi siano diverse disposizioni.

Premesso ciò, ⁵³*la categoria dei quadri intermedi ha in comune con quella dei dirigenti la rilevanza attribuita alle funzioni e non alle mansioni svolte dal prestatore.*

Perciò la categoria è costituita da figure intermedie tra dirigenti ed impiegati, qualificabili alternativamente dallo svolgimento di: funzioni direttive e di controllo di altri lavoratori meno estese di quelle del dirigente, del quale attuano le direttive seppure con libertà di iniziativa ed apprezzamento; funzioni altamente qualificate sul piano professionale, che apportano all'impresa contenuti di innovazione tecnologica nei metodi di produzione o nell'organizzazione del lavoro: si tratta di funzioni che, alla luce dell'attuale orientamento contrattuale e giurisprudenziale, non possono essere comprese nella categoria dirigenziale, se non sotto il profilo della qualifica convenzionale.

La disciplina legale del trattamento spettante ai quadri è, infatti, assai scarna, limitandosi all'obbligo di assicurazione a carico del datore di lavoro per la responsabilità civile verso terzi del lavoratore conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni e ad una deroga peggiorativa all'art. 2103 del codice civile in relazione all'accesso alla qualifica di quadro per l'esercizio di fatto delle relative mansioni.

Addentrarci adesso sui numeri e passare dagli aspetti concettuali a quelli quantitativi significa misurarci realmente con la realtà professionale e retributiva del terzo millennio.

Partiamo da una indiscutibile considerazione : ⁵⁴*nel corso della propria vita professionale, gli americani cambiano lavoro mediamente dieci volte, una ogni quattro anni; anche in Italia, il mito del "posto fisso" è tramontato e la convinzione di una durata più limitata dei contratti di lavoro rappresenta il segno distintivo di un'epoca.*

La conseguenza è che molti lavoratori si possono trovar costretti a confrontarsi con la possibilità di perdere un posto di lavoro o per misurarsi con un'offerta migliore o, nel peggiore dei casi, perché licenziati. Tale contesto influenza ovviamente anche i relativi trend retributivi di mercato e, le ⁵⁵tabelle di seguito riportate

⁵³ E. Ghera-A.Garilli-D.Garofalo, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2013, pag. 128.

⁵⁴ M. Ciaccioni, in *Consulenza-online Buffetti*, Roma, 14/07/2014.

⁵⁵ Dati tratti da *Pratica Lavoro, Contratti collettivi Le retribuzioni al 1° gennaio 2014*, IPSOA gruppo Wolters Kluwer, gennaio 2014.



afferenti i principali C.C.N.L. settore privato e quella degli insegnanti della scuola per il settore pubblico, rappresentano piattaforme teoriche da cui poi sviluppare delle riflessioni:

Alimentari - Aziende artigiane

Retribuzioni in vigore dal 1° marzo 2012			
Livello	Minimo	Indennità di funzione	Totale
1S	1.943,84	36,15	1.979,99
1	1.745,26	—	1.745,26
2	1.597,71	—	1.597,71
3A	1.488,85	—	1.488,85
3	1.408,23	—	1.408,23
4	1.350,80	—	1.350,80
5	1.288,43	—	1.288,43
6	1.205,46	—	1.205,46

Chimica - Aziende industriali

Retribuzioni in vigore dal 1° gennaio 2014				
Livello	Minimo	Indennità di posizione organizzativa	Elemento aggiuntivo della retribuzione	Totale
A1	2.142,52	384,96	190,00	2.717,48
A2	2.142,52	212,07	190,00	2.544,59
A3	2.142,52	162,70	190,00	2.495,22
B1	1.970,22	219,76	100,00	2.289,98
B2	1.970,22	152,39	100,00	2.222,61
C1	1.783,25	221,40	—	2.004,65
C2	1.783,25	159,61	—	1.942,86
D1	1.642,03	233,23	—	1.875,26
D2	1.642,03	155,74	—	1.797,77
D3	1.642,03	115,73	—	1.757,76
E1	1.484,87	190,41	—	1.675,28
E2	1.484,87	122,27	—	1.607,14
E3	1.484,87	71,42	—	1.556,29
E4	1.484,87	35,17	—	1.520,04
F	1.451,46	—	—	1.451,46



Edilizia - Aziende industriali

Retribuzioni in vigore dal 1° luglio 2014					
	Minimo	Contingenza Indennità Livello	E.d.r. confederale	di funzione	Totale
7Q	1.630,71	533,83	10,33	140,00	2.284,86
7	1.630,71	533,83	10,33	—	2.144,86
6	1.467,63	529,63	10,33	—	1.980,59
5	1.223,02	523,35	10,33	—	1.734,20
4	1.141,51	521,25	10,33	—	1.652,09
3	1.059,96	519,16	10,33	—	1.569,95
2	953,97	516,43	10,33	—	1.463,18
1	815,36	512,87	10,33	—	1.323,56

Metalmecchanica - Aziende industriali

Retribuzioni in vigore dal 1° gennaio 2014			
Livello	Minimo	Elemento retributivo	Totale
7	2.153,54	59,39	2.212,93
6	1.981,60	—	1.981,60
5S	1.847,11	—	1.847,11
5	1.724,89	—	1.724,89
4	1.611,65	—	1.611,65
3S	1.578,15	—	1.578,15
3	1.545,50	—	1.545,50
2	1.396,02	—	1.396,02
1	1.266,57	—	1.266,57

Turismo - Confcommercio - Alberghi, Alberghi diurni, Agenzie di viaggio, Campeggi, Pubblici esercizi, Stabilimenti balneari

Retribuzioni in vigore dal 1° aprile 2013				
Livello	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione	Totale
QA	1.542,04	542,70	75,00	2.159,74
QB	1.392,49	537,59	70,00	2.000,08
1	1.261,54	536,71	—	1.798,25
2	1.112,00	531,59	—	1.643,59
3	1.021,85	528,26	—	1.550,11
4	937,75	524,94	—	1.462,69



5	849,38	522,37	—	1.371,75
6S	798,37	520,64	—	1.319,01
6	779,81	520,51	—	1.300,32
7	700,05	518,45	—	1.218,50

Credito

Retribuzioni in vigore dal 1° giugno 2013

Livello	Minimo	E.d.r. contrattuale	Totale
Q/4	3.946,41	140,41	4.086,82
Q/3	3.342,87	123,29	3.466,16
Q/2	2.984,11	109,59	3.093,70
Q/1	2.807,27	105,48	2.912,75
3/4	2.461,90	93,00	2.554,90
3/3	2.290,06	89,04	2.379,10
3/2	2.160,99	85,62	2.246,61
3/1	2.048,65	82,19	2.130,84
3/1 - Livello di inserimento professionale	1.679,89	67,40	1.747,29
2/3	1.924,59	78,08	2.002,67
2/2	1.850,50	75,34	1.925,84
2/1	1.800,52	73,29	1.873,81
1/GN	1.721,75	69,86	1.791,61
1	1.676,47	68,49	1.744,96

Docenti scuola media (settore pubblico)

Anz. gennaio 2009	Cl.	Stipendio mensile lordo	Indennità integrativa speciale	Retribuzione profession. docente	Retribuzione complessiva lorda
0-2	01	1.222,58	538,30	164,00	1.924,88
3-8	31	1.270,82	538,30	164,00	1.973,12
9-14	91	1.428,54	538,30	164,00	2.130,84
15-20	151	1.610,08	538,30	202,00	2.350,38
21-27	211	1.786,38	538,30	202,00	2.526,68
28-34	281	1.959,31	538,30	257,50	2.755,11
35	351	2.087,48	538,30	257,50	2.883,28



Questi prospetti sono stati presi a “modello” per cercare di mediare in termini di rappresentatività degli oltre 230 ⁵⁶C.C.N.L. suddivisi nei due macrogruppi settore pubblico e privato.

Come sono dunque le ⁵⁷buste paga degli italiani ?

Puntualizziamo per prima cosa che risulta generalizzato a tutti i lavoratori subordinati con contratto a tempo determinato o indeterminato l'erogazione della ⁵⁸13^a mensilità o gratifica natalizia, istituita nel periodo corporativo (C.C.N.L. del 1937 per gli impiegati dell'industria) e poi ridisciplinata con il successivo accordo interconfederale del 27/10/1946.

Oltre alla tredicesima, merita di essere menzionata la quattordicesima mensilità che è normalmente pagata nel periodo estivo e prende anche il nome di gratifica feriale. Ha una maturazione plurimensile e rappresenta, insieme alla retribuzione diretta erogata mensilmente da gennaio a dicembre e alla tredicesima, uno degli elementi che compongono il ⁵⁹compenso annuale spettante al lavoratore per lo svolgimento del rapporto di lavoro, secondo quanto stabilito dai C.C.N.L. Tra i contratti collettivi più importanti che prevedono l'erogazione della quattordicesima mensilità ci sono ad esempio quelli relativi al settore del commercio, al settore dell'edilizia (di cui per gli impiegati c'è l'erogazione tramite il datore di lavoro, per gli operai tramite la Cassa Edile), al settore turismo.

⁵⁶ Il contratto collettivo nazionale di lavoro (abbreviato CCNL) è, nel diritto pubblico italiano, un tipo di contratto di lavoro stipulato a livello nazionale con cui le organizzazioni rappresentative dei lavoratori (sindacato) e le associazioni dei datori di lavoro (o un singolo datore) predeterminano congiuntamente la disciplina dei rapporti individuali di lavoro (cosiddetta parte normativa) e alcuni aspetti dei loro rapporti reciproci (cosiddetta parte obbligatoria).

Nel settore della pubblica amministrazione è stipulato tra le rappresentanze sindacali dei lavoratori e l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), che rappresenta per legge la P.A. nella contrattazione collettiva.

⁵⁷ Ricordiamoci che la Legge n. 4 del 5 gennaio 1953 impone al datore di lavoro di accompagnare la corresponsione della retribuzione con la consegna di un prospetto paga analitico delle diverse voci che la compongono. Tale obbligo può essere assolto mediante la consegna di una copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro.

In *Consulenza-online Buffetti*, Roma, (a cura di) M. Ciaccioni, 12 giugno 2014, si precisa che *di regola, il luogo del pagamento della retribuzione è stabilito dal contratto e dagli usi. Secondo la contrattazione collettiva, il termine per il pagamento della retribuzione deve essere mensile, tuttavia può essere stabilito diversamente dagli usi e la retribuzione viene corrisposta in via posticipata rispetto alla prestazione di lavoro in base al principio della post numerazione.*

⁵⁸ Il calcolo della tredicesima dipende da criteri di calcolo propri di ogni singolo c.c.n.l. In linea generale, il calcolo della tredicesima è pari all'importo percepito mensilmente per i lavoratori con retribuzione fissa mensile o ad un determinato numero di ore per il personale che riceve un salario in base alle ore effettive di lavoro.

L'importo di riferimento è quello dell'ultima mensilità percepita, quindi un importo pari alla mensilità di dicembre se il contratto di lavoro è ancora in essere o pari all'importo dell'ultimo stipendio in caso di cessazione del contratto di lavoro.

Il lavoratore subordinato riceve la tredicesima in base al periodo in cui ha prestato servizio. L'importo della tredicesima sarà pari ad una mensilità se il lavoratore avrà lavorato l'intero anno, oppure sarà pari a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di lavoro.

⁵⁹ La quattordicesima mensilità è stata introdotta in epoca recente e, esattamente come la tredicesima mensilità, serve per dare una maggiore disponibilità economica alle famiglie in un particolare periodo dell'anno, quindi, indirettamente, a far aumentare i consumi.

Non è prevista nei c.c.n.l. metalmeccanico e dirigenti nell'industria e, dal 1999 non risulta più regolamentata nel c.c.n.l. del credito.



Da una prima lettura intuitiva degli schemi notiamo che i livelli retributivi sono mediamente una decina, regolati dall'alto in basso con i numeri, come nel metalmeccanico (7° livello quadro, dal 6° al 5° "super" impiegati e dal 5° al 3° operai e apprendisti), o lettere dall' A (quadro) a scendere alla E nel chimico/farmaceutico (con gli operai che al massimo arrivano al livello C2 e gli impiegati al B1), o ancora, nei Ministeri-e qui andiamo nel comparto pubblico-, dal 3° al 9° livello che è già un funzionario direttivo laureato.

Di massima, la distinzione tra operai ed impiegati è qualificabile nel 5° livello metalmeccanico e nel C2 del chimico. Nel privato i contratti più numerosi sono quelli del comparto metalmeccanico, seguiti dall'alimentare e dal farmaceutico, il quale è più vantaggioso in termini retributivi e della previdenza complementare.

Il settore del credito ed assicurativo fa storia a sè risultando, nonostante la forte riorganizzazione del settore, ancora estremamente ⁶⁰attrattivo in termini retributivi, soprattutto per i più giovani.

Su circa 23 milioni di lavoratori globali in Italia circa ⁶¹3,5 milioni sono dipendenti pubblici di cui 1 milione nella scuola pubblica; circa 5,5 milioni sono lavoratori autonomi (il 27% del totale in termini di unità di lavoro).

⁶⁰ Da una ricerca della c.g.i.a. di Mestre, resa pubblica il 19 aprile 2014 e che ha preso in esame i dati relativi alla retribuzione mensile media di circa 1.900.000 dipendenti con meno di 30 anni occupati in Italia nel 2013 (l'86% del totale nazionale), è emerso che la retribuzione media dei dipendenti under 30 è molto bassa: solo 977 nette euro al mese. In cima alla graduatoria dei sindacato veneto figurano i bancari e gli impiegati nelle assicurazioni: lo stipendio mensile è di 1.426 euro. Seguono gli autisti di macchine per il movimento terra e dei muletto, con una retribuzione di 1.230 euro, mentre al terzo posto troviamo il personale dell'esercito che porta a casa 1.207 euro netti al mese.

⁶¹ Da un'indagine svolta dal FORUM PA 2013 sul pubblico impiego in Italia, Francia e Regno Unito è emerso che gli impiegati pubblici in Italia non sono troppi, nè costano in assoluto troppo, ma che tutto il pubblico impiego soffre di disfunzioni croniche che nessuna riforma è riuscita ad intaccare. Così sono troppo vecchi, meno qualificati, mal distribuiti, pagati in modo troppo difforme e con troppi dirigenti.

I dipendenti pubblici in Italia (14,8% rispetto al totale degli occupati) sono in numero minore sul totale degli occupati se raffrontati agli altri Paesi (Francia: 20%, UK 19,2%) e sono molto meno anche in termini assoluti: 3,4 milioni (5,6% pop) in Italia contro i 5,5 milioni in Francia (8,3% pop.) e i 5,7 milioni in UK (10,9% pop.)

In Francia il 28% dei lavoratori pubblici ha meno di 35 anni, in UK sono il 25%, ma in Italia solo il 10%. E la percentuale di impiegati sotto i 25 anni, è praticamente nulla (1,3% e solo nelle carriere militari o forze di polizia).

Le donne sono in maggioranza, ma contano meno degli uomini: rappresentano infatti il 55% degli impiegati pubblici in Italia, il 61% in Francia e il 65% in UK, ma in tutti e tre i Paesi le percentuali calano drasticamente quando si passa alla dirigenza, per azzerarsi quasi negli incarichi fiduciari. Solo a titolo di esempio dei 254 direttori generali delle aziende sanitarie e ospedaliere le donne sono solo 28.

I dipendenti pubblici italiani sono meno qualificati: hanno la laurea solo il 34% degli impiegati pubblici, contro il 54% dei loro colleghi della Gran Bretagna

Le retribuzioni medie sono simili nei tre Paesi, ma mentre in UK sono leggermente inferiori al settore privato e in Francia sono allineati, in Italia gli impiegati pubblici guadagnano in media il 49% in più dei lavoratori privati.

Desterà forse sorpresa sapere che la loro paga è aumentata più che nel privato, ma ora si è fermata: la dinamica delle retribuzioni ha visto un salto per la PA di oltre il 7% medio annuo nel periodo tra il 2000 e il 2005, con una differenza di oltre 4 punti percentuali rispetto al privato che era rimasto al 2,8%, per rallentare nel quinquennio successivo e allinearsi con un + 3% al privato, per poi fermarsi dal 2010 ad oggi, così che ora



Se analizziamo i dati ISTAT riferiti all'anno 2010 possiamo notare che in Italia, la retribuzione oraria, espressa in termini nominali (ovvero senza tener conto del potere di acquisto) è inferiore di circa il 14% rispetto a quella della Germania, del 13% rispetto al Regno Unito, dell'11% nel confronto con la Francia; risulta invece superiore di circa il 26% rispetto alla retribuzione oraria percepita in Spagna.

La retribuzione lorda annua per dipendente, pari a 28.558 euro, sale a 31.394 euro per gli uomini e scende a 24.828 per le donne. Questa differenza è dovuta in parte al diverso numero di ore annue retribuite, che per i primi si attesta a 1.876 ore e per le seconde a 1.620 ore.

La retribuzione oraria aumenta in misura significativa con l'età media dei dipendenti: da 9,6 euro nella classe 14-19 anni, a 11,2 euro in quella 20-29 anni, fino a 23,5 euro per il personale dipendente ultrasessantenne.

Le retribuzioni medie delle qualifiche più elevate ammontano a 88.942 euro l'anno per gli uomini e a 61.361 euro per le donne; quelle delle qualifiche più basse a 20.064 euro per gli uomini e a 13.784 euro per le donne.

Chi lavora a tempo pieno guadagna mediamente 5 euro per ora in più rispetto a chi ha un lavoro part-time.

I dipendenti con contratto a tempo indeterminato hanno una retribuzione oraria media annua di 16,4 euro, quelli a tempo determinato di 13,1 euro e quelli con contratto di apprendistato di 9,4 euro. Su tali differenze incide anche la diversa distribuzione per età e per anzianità dei dipendenti con i diversi tipi di contratto. La retribuzione oraria aumenta infatti al crescere dell'età dei dipendenti, passando da 9,6 euro nella classe 14-19 anni a 23,5 euro in quella 60 anni e oltre. I dirigenti percepiscono un salario orario pari a circa quattro volte quello degli operai (44,3 euro contro 11,8 euro) mentre chi ha conseguito la laurea o un diploma di scuola superiore riceve una retribuzione oraria più che doppia rispetto a chi è in possesso di un titolo di istruzione primaria (26,2 euro rispetto agli 11,6 euro).

La differenza tra chi ha conseguito almeno la laurea e chi ha un'istruzione primaria è di 18,1 euro per gli uomini e di 12,4 euro per le donne.

Si rilevano forti differenze retributive orarie per livello professionale e anzianità aziendale: i dirigenti vengono remunerati in media con 43,4 euro, mentre coloro che sono occupati in professioni non qualificate

la dinamica salariale del privato degli ultimi 10 anni con un + 41,8% nelle attività manifatturiere supera seppur di poco la dinamica del settore pubblico che registra un + 39,8%.



ricevono 11 euro; chi lavora in azienda da meno di 5 anni percepisce 13,7 euro, mentre chi risulta occupato da almeno 15 anni viene remunerato mediamente con 19,9 euro.

Dal punto di vista settoriale, nell'industria in senso stretto il livello medio della retribuzione oraria è più elevato nella produzione di articoli farmaceutici, chimico medicali e botanici (22,2 euro). E' nelle attività tessili e dell'abbigliamento, pelli e accessori che si rilevano i valori retributivi più bassi del settore industriale, in particolare per la componente femminile (rispettivamente 11,8 euro e 10,3 euro per ora retribuita).

La variabilità della retribuzione oraria è maggiore nei comparti del terziario: quello delle attività finanziarie e assicurative fa registrare una retribuzione media (26,5 euro per ora retribuita) superiore del 48,1% a quella media nazionale.

Nelle attività dei servizi di alloggio e di ristorazione la retribuzione oraria raggiunge il livello più basso a livello nazionale indipendentemente dal genere: con 10,9 euro per ora retribuita risulta infatti inferiore del 32,8% alla media nazionale.

Nel comparto a controllo pubblico la retribuzione oraria lorda supera quella del comparto a controllo privato di quasi 6 euro (rispettivamente 21,1 euro e 14,7 euro). Questa differenza dipende in buona parte dalla diversa composizione dell'occupazione vista in precedenza con una maggiore concentrazione di dipendenti con alte professionalità e alti livelli di istruzione nel comparto pubblico. Dal punto di vista territoriale, in media la retribuzione lorda per ora retribuita è inferiore alla media nazionale nel Nord-est e nel Sud (rispettivamente -4,2% e -3,6%). Il differenziale negativo è massimo per le donne occupate nelle imprese industriali del Sud (-29,5%).

Nelle costruzioni le retribuzioni medie orarie sono sempre inferiori alla media nazionale in tutte le ripartizioni territoriali e indipendentemente dal genere. Al contrario, valori sempre superiori alla media nazionale si rilevano, indipendentemente dal genere e dalla ripartizione geografica, nelle attività dei servizi sociali e personali.

Se si prende in considerazione il livello annuale della retribuzione lorda pro-capite, le relazioni tra i livelli retributivi e le caratteristiche personali e professionali dei dipendenti, già analizzate in termini di retribuzione lorda oraria, risultano più accentuate e anche diversificate, poiché rispecchiano anche le differenze di orario di lavoro.

La retribuzione media annua pro-capite è pari a 28.558 euro, 31.394 per gli uomini e 24.828 per le donne. Come per la retribuzione oraria, sono i servizi sociali e personali a registrare il livello più elevato di



retribuzione lorda annuale, pari a 30.841 euro (+7,8% rispetto all'industria, +20,2% rispetto alle costruzioni e +12,1% rispetto ai servizi orientati al mercato).

I dipendenti a tempo pieno percepiscono un livello retributivo annuo più che doppio rispetto a quelli a tempo parziale (30.930 euro rispetto a 13.847 euro); tale divario tende ad essere lievemente meno accentuato per la componente femminile: la retribuzione media dei dipendenti con contratto a tempo parziale è il 42,6% e il 48,7% della retribuzione percepita rispettivamente dagli uomini e dalle donne occupati a tempo pieno.

I dipendenti con almeno 15 anni di anzianità aziendale percepiscono una retribuzione superiore del 26,9% a quella media nazionale e del 61,4% superiore a quella dei dipendenti assunti da meno di 5 anni (rispettivamente percepiscono in media 36.247 e 22.461 euro).

I laureati guadagnano in media 42.822 euro l'anno, rispetto ai 19.296 euro di chi è in possesso solo della licenza di scuola dell'obbligo. I dipendenti a tempo indeterminato percepiscono una retribuzione lorda annua di 29.852 euro, superiore di circa 14.000 euro rispetto a quella dei lavoratori a termine (15.633 euro). I livelli retributivi percepiti dai dirigenti sono più di quattro volte superiori a quelli degli occupati non specializzati (rispettivamente 81.649 e 18.290 euro): gli uomini dirigenti percepiscono in media una retribuzione pari a 88.942 euro l'anno, le donne raggiungono i 61.361 euro.

Le retribuzioni medie annue più elevate si rilevano negli stessi comparti produttivi che evidenziano i livelli più elevati di retribuzione oraria. La differenza di genere è parzialmente spiegata dal fatto che gli uomini hanno un orario di lavoro maggiore di quello femminile, anche per una più elevata concentrazione delle donne nelle occupazioni part-time.

Nell'industria in senso stretto, il livello retributivo massimo, pari a 43.471 euro, si registra nella produzione di articoli farmaceutici, chimico-medicali e botanici, superiore del 95,8% di quella minima, percepita nelle industrie tessili e dell'abbigliamento, pelli e accessori (22.203 euro).

Nei servizi, il comparto della attività finanziarie e assicurative registra il valore massimo con 48.400 euro, pari a più di tre volte quello minimo, di 15.577 euro, delle attività di noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese. Nell'industria in senso stretto le donne percepiscono in media una retribuzione annuale inferiore di 7.257 euro rispetto a quella della componente maschile: i maggiori differenziali retributivi per genere si riscontrano nella fabbricazione di computer, apparecchi elettronici e ottici (-12.050 euro) e nella produzione di articoli farmaceutici, chimico-medicali e botanici (-10.491 euro).



Da un punto di vista territoriale, la retribuzione annua pro-capite è superiore alla media nazionale nel Nord-ovest e nel Centro (rispettivamente +6% e +0,8%) risulta, invece, inferiore nelle altre ripartizioni territoriali (-2,3% nel Nord-est, -4,4% nelle Isole e -8,5% nel Sud).

L'Istat rivela infine che in Italia il sommerso vale tra i 255 e i 275 miliardi di euro, cioè il 16,3%-17% del Pil. Il riferimento è al 2008.

E' in questo scenario che si dovranno muovere i governi europei, in particolare il legislatore italiano.

Il contesto di forti asimmetrie tra i sistemi economici nazionali genera ovviamente gravi disfunzioni strutturali e non facilita le scelte di politica economica. Oggi il mondo è profondamente cambiato e la natura stessa del lavoro è radicalmente mutata in ragione dei cambiamenti demografici e tecnologici.

Siamo da tempo in una fase di stagnazione, in cui l'economia non genera posti di lavoro, mancano investimenti pubblici e privati, manca una politica industriale, e la classe dirigente fatica ad esercitare una leadership affidabile.

E senza crescita, realizzabile attraverso investimenti, innovazione, dinamismo imprenditoriale, capitale umano, un'economia di mercato non produce occupazione né tantomeno qualità retributiva.

Per usare le autorevoli parole dell'ex Ministro della Sviluppo Economico, Corrado Passera, *all'economia serve uno schiaffo fortissimo e non pizzicotti*. Del resto, gli ultimi dati Istat del 29 Agosto 2014, diffusi su disoccupazione, inflazione e crescita consegnano un quadro poco rassicurante da cui emerge che l'Italia è in recessione e, per la prima volta dal 1959, anche in ⁶²deflazione.

La disoccupazione è arrivata al 12,6%, circa 3.220.000 persone sono senza lavoro, con quasi il 44% di giovani.

E il dato più allarmante è questo : ogni giorno 1.000 (mille) persone perdono il lavoro. Di fronte a questi dati è chiaro che non c'è un minuto da perdere. Occorrerà procedere nell'ottica di una modernizzazione attraverso le riforme del fisco, della burocrazia e del welfare ma anche e, soprattutto, del mercato del lavoro.

⁶² Tutti sanno che cos'è l'inflazione: si ha quando i prezzi aumentano. E la deflazione è semplicemente il suo contrario: la riduzione del livello assoluto dei prezzi. La deflazione a sua volta può essere buona, quando la diminuzione dei prezzi è dovuta ad abbondanza di offerta: generoso raccolto agricolo o progressi tecnologici o salto di qualità nella concorrenza. Basti pensare alle riduzioni dei prezzi dei Pc o agli effetti della liberalizzazione delle telecomunicazioni. Oppure può essere *cattiva*, quando è dovuta a bassa domanda: basti pensare alla stagnazione dell'economia giapponese negli anni Novanta. In questa accezione rappresenta una specie di anoressia dell'economia e complica la politica monetaria, perché per stimolare l'economia bisognerebbe spingere i tassi d'interesse sotto lo zero, cosa che non è possibile.



Partendo dal fisco, è facile osservare come la pressione fiscale, che non risparmia nè il lavoro autonomo nè quello dipendente, abbia raggiunto livelli da record: ⁶³quella effettiva è al 54% del Pil.

E' soprattutto per questo che il costo del lavoro orario è tra i più alti d'Europa, ma il salario che percepiscono i dipendenti risulta essere tra i più bassi.

La legge n. 78 del 16 maggio 2014, cd. *jobs act* si propone, ancora una volta, di *favorire il rilancio dell'occupazione e la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*.

Per fare ciò si sono introdotte innovazioni riguardanti i contratti a termine, con meno vincoli per la stipula degli stessi (fra tutti la cd. *acausalità*) ed altre novità riguardanti l'apprendistato, la smaterializzazione del DURC ed i contratti di solidarietà. Impossibile sapere oggi se il *jobs act* farà nascere nuovo lavoro ma è sicuramente un punto di partenza molto importante per sviluppare riflessioni complementari senza preconcetti, affinché l'obiettivo della riforma resti la produttività ed analogamente la remunerazione del lavoro.

⁶³ La pressione fiscale record è confermata dal confronto con gli altri paesi occidentali: in Danimarca la pressione fiscale effettiva é infatti al 51,1% del Pil, in Francia al 50,3%, in Belgio al 49,3%, in Austria al 46,8%, in Svezia al 46,7%, in Norvegia al 42,3%, in Olanda al 40,8%, nel Regno Unito al 40,4%, in Spagna al 36,7%, in Australia al 34,8%, in Canada al 31,9%. Chiudono la classifica Irlanda (28,4%) Stati Uniti (27,9%) e Messico (26,2%). Dati confermati da Il sole 24 ore del 25 luglio 2013.



Bibliografia

- ABRAVANEL R., *Meritocrazia 4 proposte concrete per valorizzare il talento e rendere il nostro paese più ricco e più giusto*, Garzanti, Milano, 2011
- ALBERTI L. GUZZI D., *Paghe e contributi manuale operativo*, Edizioni fag, Milano, 2014
- ASTONE F., *La riscossa Fabbriche & Europa per far decollare l'economia italiana e un viaggio nei suoi segreti...*, Magenes editoriale, Milano, 2014
- BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Vita & Pensiero, Milano, 2003
- BAUMAN Z., *Il demone della paura*, Laterza, Bari, 2014
- BELLOMO S., *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, Giappichelli, Torino, 2002
- BIN R. PITRUZZELLA G., *Diritto pubblico*, Giappichelli, Torino, 2005
- BINI SMAGHI L., *L'Euro un'idea vincente*, Il Mulino, Bologna, 2009
- BOBBIO N., *Eguaglianza e libertà*, Einaudi, Torino, 2009
- BONATI G. BONATI E., *Formulario del rapporto di lavoro*, Gruppo24ore, Milano, 2014
- BOSCO A. FALASCA G., *Contratto a termine e somministrazione di lavoro Jobs act*, Gruppo24ore, Milano, 2014
- BRACALINI P., *La Repubblica dei mandarini viaggio nell'Italia della burocrazia, delle tasse e delle leggi inutili*, Marsilio editori, Venezia, 2014
- CALABRO' E., *Lavoro, impresa di gruppo ed effettività della tutela*, Giuffrè, Milano, 1991
- CAMPANELLA P., *Rappresentatività sindacale: fattispecie ed effetti*, Giuffrè, Milano, 2000
- CATANI S., *Gerontocrazia il sistema economico che paralizza l'Italia*, Garzanti, Milano, 2014
- CATAUDELLA M. C., *Determinazione giudiziale della retribuzione sufficiente e ruolo della contrattazione collettiva*, in GI, 2010
- CATAUDELLA M. C., *La retribuzione nel tempo della crisi tra principi costituzionali ed esigenze di mercato*, Giappichelli, Torino, 2013
- CERASA C., *Le catene della sinistra*, Rizzoli, Milano, 2014
- CESARI A., *L'invalidità del contratto di lavoro per violazione dell'art. 36/1 della Costituzione*, in DL, 1951
- D'ANTONA M., *Appunti sulle fonti di determinazione della retribuzione*, in RGL, 1986
- D'ANTONA M., *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione*, in DLRI, 1998

Per
informarti
su AIDP
vai su
www.aidp.it



Gli ebook del Centro Studi

- DE MASI D., *Il futuro del lavoro*, Bur saggi, Milano, 2003
- DELL'OLIO M., *Retribuzione, quantità e qualità del lavoro, qualità di vita*, in ADL, 1995
- DIAMANTI I., *Un salto nel voto. Ritratto politico dell' Italia di oggi*, Laterza, Bari, 2013
- DI PASSIO R., *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Maggioli, Rimini, 1989
- FALASCA G., *Divieto di assumere cambiare le regole per rilanciare il lavoro*, Edizioni lavoro, Roma, 2014
- FERRARO G., *Retribuzione e assetto della contrattazione collettiva*, in RIDL, 2010
- GALLINO L., *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Bari, 2008
- GHERA E. GARILLI A. GAROFALO D., *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2013
- GIANNINI M. S., *Rilevanza costituzionale del lavoro*, in RGL, 1949
- GIUGNI G., *La contrattazione collettiva articolata*, Giuffrè, Milano, 1971
- GIUGNI G., *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, 1981
- GRAGNOLI E., *Retribuzione ad incentivo e principi costituzionali*, in ADL, 1995
- GRANDI M., *Il lavoro non è una merce: una formula da rimeditare*, in LD, 1997
- ICHINO P., *A che cosa serve il sindacato? Le follie di un sistema bloccato e la scommessa contro il declino*, Mondadori, Milano, 2005
- ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, in *Trattato Cicu – Messineo*, continuato da L. Mengoni, Giuffrè, Milano, 2000
- ICHINO P., *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, Giuffrè, Milano, 1992
- ICHINO P., *Inchiesta sul lavoro. Perché non dobbiamo avere paura di una grande riforma*, Mondadori, Milano, 2011
- LASSANDARI A., *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Giuffrè, Milano, 2001
- LEOTTA G., *Alcuni appunti per una rilettura del comma 1 dell'art. 36 della Costituzione*, in RGL, 2002
- LOI P., *La sicurezza. Diritto e fondamento dei diritti nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2000
- MORTATI C., *Il lavoro nella Costituzione*, in DL, I, 1954
- NAPOLETANO R., *Viaggio in Italia*, Rizzoli, Milano, 2014
- PASSERINI W. MARINO I., *La guerra del lavoro*, Bur Rizzoli, Milano, 2014
- PERA G., *I diritti del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2007
- PERA G., *La giusta retribuzione dell'art. 36 della Costituzione*, in DL, 1953
- PERLINGERI P., *Il trasferimento del credito*, Napoli, Esi, 1981
- PERSIANI M., *La retribuzione tra legge, autonomia collettiva e determinazione giudiziale*, in QADL, 1998
- PICCININI I., *Equità e diritto del lavoro*, Cedam Padova, 1997



- PROIA G., Questioni sulla contrattazione collettiva. Legittimazione, efficacia, dissenso, Giuffrè, Milano, 1994*
- RIFKIN J., La fine del lavoro, Mondadori, Milano, 2012*
- ROMA G., Le funzioni della retribuzione, Cacucci, Bari, 1997*
- ROMITI C., Storia segreta del capitalismo italiano, Longanesi, Milano, 2012*
- RUBINI F., Recessione Italia come usciamo dalla crisi più lunga della storia, Laterza, Bari, 2014*
- SANTORO PASSARELLI F., Nozioni di diritto del lavoro, Jovene, Napoli, 1983*
- SANTORO PASSARELLI G., Diritto dei lavori. Diritto sindacale e rapporti di lavoro. Giappichelli, Torino, 2013.*
- SMURAGLIA C., La persona del prestatore nel rapporto di lavoro, Giuffrè, Milano, 1967*
- TIRABOSCHI M., Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera, Giappichelli, Torino, 1999*
- TREU T., L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione, in RGL, 1993*
- TREU T., Onerosità e correttezza nel rapporto di lavoro, Giuffrè, Milano, 1968*
- TROTTI D., Fringe Benefit, Buffetti, Roma, 2008*
- VALLEBONA A., Istituzioni di diritto del lavoro, Cedam, Padova, 2005*

