IPSOA Guide Operative

BUDGET E COSTO DEL LAVORO

- Calcolo del costo del lavoro
- Riflessi retributivi, contributivi e fiscali
- Sospensione e cessazione del rapporto
- Costruzione del budget
- Valutazione degli scostamenti

2020

Dimitri CERIOLI
Fabio PAPPALARDO
Andrea ERCOLI

Wolters Kluwer

IPSOA Guide Operative

BUDGET E COSTO DEL LAVORO

Dimitri CERIOLI
Fabio PAPPALARDO
Andrea ERCOLI

2020

Wolters Kluwer

Questo testo è consultabile online su *La Mia* ***Biblioteca***
Accedi a lamiabiblioteca.com: la prima biblioteca professionale digitale con migliaia di testi pubblicati da CEDAM, UTET Giuridica, IPSOA, il fisco, LEGGI D'ITALIA e Altalex in cui trovare risposte mirate, autorevoli e sempre aggiornate.

Per conoscere le modalità di accesso al servizio e di consultazione online, visita subito lamiabiblioteca.com

Il servizio di consultazione online del presente testo viene offerto al lettore a titolo completamente gratuito ed a fini promozionali del servizio La Mia Biblioteca e potrebbe essere soggetto a revoca dall'Editore

PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

© 2019 Wolters Kluwer Italia S.r.l - Via dei Missaglia 97 - Edificio B3 - 20142 Milano

ISBN: 978-88-217-6987-0

Il presente file può essere usato esclusivamente per finalità di carattere personale. I diritti di commercializzazione, traduzione, di memorizzazione elettronica, di adattamento e di riproduzione totale o parziale con qualsiasi mezzo sono riservati per tutti i Paesi.
La presente pubblicazione è protetta da sistemi di DRM che identificano l'utente associandogli username e password e non consentono operazioni di copia del testo e di stampa. La pubblicazione può essere scaricata e consultata su un numero massimo di dispositivi (computer, tablet, e-reader o smartphone abilitati), associati allo stesso utente, specificato in occasione dell'acquisto. La manomissione dei DRM è vietata per legge e penalmente sanzionata.

L'elaborazione dei testi è curata con scrupolosa attenzione, l'editore declina tuttavia ogni responsabilità per eventuali errori o inesattezze.

PREMESSA

Il controllo dei costi è oggi un'attività svolta da tutti i datori di lavoro, a prescindere dalle dimensioni e dal settore merceologico. Tale verifica non è un'esclusiva dell'attività imprenditoriale in senso stretto, ma è ormai diffusa in qualsiasi attività economica che risponda a criteri di sostenibilità, compresi i soggetti *non-profit* o le realtà associative. Particolare attenzione viene posta ai costi di produzione. Tra questi, il costo del personale riveste primaria importanza: è spesso fra le voci di spesa più consistenti, insieme al costo della materia prima. Lo studio analitico e costante del costo del personale, oltre a necessarie valutazioni sulla massimizzazione del profitto aziendale, è strumento essenziale per valutare la sostenibilità dei rapporti di lavoro presenti e futuri, nonché - in talune casistiche - la sostenibilità dell'impresa stessa.

Anche datori di lavoro di medie e medio-piccole dimensioni si avvalgono dello strumento del controllo di gestione, al fine di monitorare i costi nell'intero ciclo periodico del personale, dalla produzione alla rendicontazione contabile. Ne scaturisce la necessità di definire in maniera analitica una procedura di *budgeting* del personale, quale efficace strumento di controllo del costo del lavoro.

L'esperienza maturata nei corsi di formazione e nel rapporto quotidiano con i datori di lavoro ha evidenziato l'opportunità di sviluppare il tema del costo del lavoro anche in relazione agli eventi di assenza che si verifichino durante lo svolgimento del rapporto di lavoro (malattia, maternità, infortunio). In alcune situazioni, ad esempio quando si fa ricorso alla Cassa integrazione

© Wolters Kluwer Italia

guadagni, è necessario determinare i costi in modo preciso per il bene aziendale e per orientare le scelte dei responsabili. Un capitolo infine è dedicato al costo del lavoro in caso di licenziamento individuale o collettivo.

I capitoli dedicati al costo del lavoro sono propedeutici a quelli relativi alla "costruzione" di un *budget*, che è un'operazione diversa e più complessa.

La "costruzione" di un *budget* presuppone la conoscenza e l'applicazione di numerose nozioni, che spaziano dall'ambito del costo del lavoro alla gestione delle risorse umane. Pertanto, prima di affrontare il tema della costruzione del *budget*, è opportuno approfondire quello del calcolo del costo del lavoro quale necessaria attività prodromica alla stesura del prospetto reportistico. Tale operazione comporta riflessioni e conoscenze in numerosi aspetti relativi all'elaborazione degli stipendi, alla quantificazione dei contributi, alla normativa del lavoro da quattro punti di vista: contrattuale, previdenziale, assistenziale e fiscale.

Un calcolo del costo del lavoro efficace evita la considerazione e l'esposizione di dati ridondanti, ma si pone quale sistema agile che restituisca un risultato attendibile sulla base di specifiche richieste. Il tema del **costo del lavoro** è trattato nel prosieguo per quanto concerne le componenti da prendere in considerazione, e i loro riflessi in termini retributivi, contributivi e fiscali. Sono inoltre analizzate, oltre a ciò, alcune possibili tipologie di calcolo del costo del lavoro, finalizzate a soddisfare necessità differenti: costo orario, costo mensile, costo annuale, calcolo del lordo-netto, costo standard e costo effettivo.

Il contributo prosegue analizzando il passaggio alla **costruzione del *budget***, ossia la trasposizione dei dati ottenuti attra-

© Wolters Kluwer Italia

verso il calcolo del costo del personale in un documento completo e coerente, utile al fine di definire le strategie e le previsioni aziendali.

Novità dell'edizione 2019 è l'analisi del costo del lavoro in particolari casistiche di assenza del lavoratore e/o di sospensione dell'attività lavorativa per effetto di particolari istituti. La complessità della gestione della forza lavoro, infatti, può generare la necessità di affrontare alcune particolari casistiche, che hanno incidenza sul costo del lavoro e meritano di essere tenute in debita considerazione nella fase di stesura del *budget*.

L'analisi prosegue, nella nuova versione, considerando le casistiche dell'assunzione e della cessazione del rapporto di lavoro. Tali fattispecie sono interessate da costi specifici e accessori, legati anche alla gestione amministrativa delle pratiche e dell'organizzazione aziendale. Tali costi aggiuntivi possono essere stimati nell'ambito di stesura del documento previsionale, di modo da avere un punto di vista privilegiato e onnicomprensivo della tematica del costo.

Il costo del lavoro, pur diverso a seconda delle diverse tipologie contrattuali di lavoro subordinato, parasubordinato e autonomo (ed anche con forme a-contrattuali), richiede la valutazione di alcuni elementi comuni, che andremo nel prosieguo a riepilogare, facendo riferimento principalmente alla figura del lavoratore subordinato.

© Wolters Kluwer Italia

NOTA AUTORI

DIMITRI CERIOLI

Iscritto dal 2003 all'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Cremona. Collabora con riviste del settore ed è docente in numerosi corsi di formazione.

ANDREA ERCOLI

Consulente del Lavoro iscritto all'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Cremona. Collabora con alcune riviste specialistiche di settore.

FABIO PAPPALARDO

Consulente del Lavoro, svolge l'attività in Milano. Relatore a diversi convegni e docente in numerosi corsi di formazione. Componente del Centro Studi e della Commissione di Certificazione e Conciliazione dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, è autore di numerose pubblicazioni in materia di lavoro e previdenza.

© Wolters Kluwer Italia

CAPITOLO 1
BASE DEL COSTO DEL LAVORO

COMPONENTI DELLA RETRIBUZIONE
E RIFLESSI RETRIBUTIVI, CONTRIBUTIVI E FISCALI

1.1. Costo del lavoro

Il Costo del lavoro, uno dei tipici costi di produzione dell'impresa, è definibile come l'onere richiesto all'impresa al fine di ottenere apporto di lavoro. In buona sostanza il costo del lavoro è il costo della produzione che controbilancia il fattore produttivo costituito dalla forza lavoro. Il calcolo, l'esposizione e lo studio del costo del lavoro si attuano in prima battuta individuando gli elementi costitutivi del dato ricercato, valutandone poi entità ed incidenze sul totale. Il costo del lavoro viene calcolato sulla base di elementi:

- retributivi;
- contributivi/assistenziali;
- fiscali.

Per determinare il costo del lavoro, generalmente, viene delineato il primo gruppo di dati, che costituiscono la base del calcolo su cui vengono poi applicate in aggiunta le variabili contributive ed assistenziali. Solo in alcuni particolari casi occorre anche analizzare i profili fiscali di determinati elementi retributivi ai fini di un corretto calcolo dei costi, per due motivi:

- la base imponibile è da anni unica: quella previdenziale è armonizzata con quella prevista dalla normativa fiscale, con alcune eccezioni e differenze da tenere in debito conto;

© Wolters Kluwer Italia

- la definizione di reddito imponibile è onnicomprensiva, ossia tende a includere ogni elemento, con solo alcune peculiari ipotesi di esclusione tassativamente previste dalla normativa vigente.

Il vocabolario dell'argomento in trattazione comprende tre concetti fondamentali: costo, lordo, netto. In estrema sintesi, le formule basilari che riassumono i concetti di cui sopra sono:

COSTO DEL LAVORO = RETRIBUZIONE LORDA + CONTRIBUTI A CARICO AZIENDA

NETTO DIPENDENTE = RETRIBUZIONE LORDA - CONTRIBUTI A CARICO DIPENDENTE - IMPOSTE A CARICO DIPENDENTE - ULTERIORI TRATTENUTE A CARICO DIPENDENTE

A titolo esemplificativo, si prenda a riferimento quanto segue:

COSTO DEL LAVORO	€ 1.500,00
CONTRIBUTI CARICO AZIENDA	€ 500,00
RETRIBUZIONE LORDA	€ 1.000,00
CONTRIBUTI CARICO DIPENDENTE	€ 100,00
IMPOSTE CARICO DIPENDENTE	€ 150,00
NETTO DIPENDENTE	€ 750,00

Con l'espressione *retribuzione lorda* si fa generalmente riferimento all'insieme di somme e valori dovuti/corrisposti al lavoratore a vario titolo, che si è soliti indicare semplicemente come retribuzione (RAL nella sua accezione annua).

La retribuzione è definita in modo differente a seconda delle modalità di erogazione, delle periodicità di erogazione e degli

 © Wolters Kluwer Italia

elementi in essa contenuti, che pertanto, possiamo schematicamente classificare come segue:

- **retribuzione minima**, ossia quella garantita dai contratti collettivi nel rispetto di quanto previsto dalla Costituzione; è composta generalmente dal minimo tabellare, o paga base, *ex* indennità di contingenza, dall'EDR, ove previsto, dai superminimi collettivi, dalle indennità di funzione e dagli scatti di anzianità;
- **retribuzione diretta**, ossia quella corrisposta nel singolo periodo di paga come controprestazione dell'attività lavorativa espletata;
- **retribuzione indiretta**, ossia quella a cui il lavoratore ha diritto pur non prestando la sua attività (ad esempio nel caso di ferie, festività, malattia, ecc.);
- **retribuzione globale**, che indica l'insieme di tutti gli elementi retributivi corrisposti al lavoratore; nel nostro Ordinamento non è rinvenibile un principio dell'onnicomprensività della retribuzione, ai sensi del quale al fine di individuare la retribuzione utile al calcolo di determinati istituti indiretti debba farsi riferimento a tutto ciò che il lavoratore riceva dal datore di lavoro. Non esiste neppure, allo stato tendenziale, un criterio che possa unificare tutti gli elementi che compongono il trattamento economico spettante al lavoratore.

Le parti collettive hanno inteso definire per singolo settore merceologico il trattamento economico pervenendo a differenti soluzioni che rappresentano il risultato delle specifiche dinamiche sindacali del singolo settore. Ciò appare di tutta evidenza se si raffrontano le tabelle salariali di due dei principali settori:

© Wolters Kluwer Italia

Commercio (*rectius* Terziario) e Metalmeccanico Industria sotto riportati.

CCNL per i dipendenti da aziende del terziario di mercato: distribuzione e servizi - Confcommercio Trattamento economico dal 01/03/2018					
Livello	**Minimo**	**Contingenza**	**Indennità di funzione**	**Terzo elemento**	**Totale**
Q	1.896,64	540,37	260,77	2,07	2.699,85
1	1.708,49	537,52	0	2,07	2.248,08
2	1.477,83	532,54	0	2,07	2.012,44
3	1.263,14	527,9	0	2,07	1.793,11
4	1.092,46	524,22	0	2,07	1.618,75
5	986,97	521,94	0	2,07	1.510,98
6	886,12	519,76	0	2,07	1.407,95
7	763,78	517,51	0	2,07	1.283,36

CCNL per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti Trattamento economico dal 01/06/2019		
Livello	**Minimo**	**Totale**
8Q	2.375,37	2.375,37
7	2.319,78	2.319,78
6	2.077,90	2.077,90
5S	1.936,83	1.936,83
5	1.806,99	1.806,99
4	1.687,26	1.687,26

© Wolters Kluwer Italia

CCNL per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti Trattamento economico dal 01/06/2019		
Livello	**Minimo**	**Totale**
3S	1.652,31	1.652,31
3	1.617,37	1.617,37
2	1.458,50	1.458,50
1	1.321,29	1.321,29

Concetto fondamentale per la valutazione del costo del personale è il *periodo di riferimento*: nella costruzione di un prospetto di costo è necessario determinare la retribuzione globale che spetta nel periodo di riferimento. Infatti, si parla di costo orario, mensile, annuale del lavoro.

Determinare la retribuzione spettante significa partire dalla retribuzione minima spettante per la categoria e il livello contrattuale fino a definire la retribuzione globale, in modo da considerare tutti gli elementi che influenzano il calcolo.

Di seguito, una panoramica sugli elementi che rientrano nella retribuzione globale.

1.2. Retribuzione ordinaria

La retribuzione ordinaria è l'elemento di partenza per il calcolo e costituisce l'obbligazione principale in capo al datore di lavoro quale corrispettivo per l'attività prestata dal dipendente.

Nell'Ordinamento italiano non è rinvenibile una definizione univoca e generale di retribuzione. È necessario, pertanto, decli-

nare il significato di retribuzione in relazione alle necessità specifiche all'ambito dell'ambito di applicazione. Ai fini della determinazione del costo del lavoro si parla di retribuzione con riferimento ad ogni prestazione a carattere patrimoniale dovuta dal datore di lavoro al lavoratore in base al contratto stipulato nel periodo di riferimento o ad ogni altro accordo individuale e collettivo, in quanto applicabili.

La misura della retribuzione cui ha diritto il lavoratore è normalmente prevista dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro, sia esso nazionale, territoriale o aziendale.

Alle disposizioni contrattuali collettive vanno ad aggiungersi le pattuizioni individuali, che possono prevedere trattamenti di miglior favore.

L'art. 36 della Costituzione della Repubblica Italiana, sancisce che «*il lavoratore ha diritto a percepire una retribuzione proporzionata alla qualità e alla quantità del lavoro prestato e in ogni caso sufficiente ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa*».

Per quanto in passato si siano susseguiti numerosi tentativi di introdurre un salario minimo - da ultimo il Disegno di legge n. 658 del luglio 2018 - a tutt'oggi non esiste, nel nostro Ordinamento una legislazione sui minimi salariali che garantisca a tutti i lavoratori una retribuzione minima e sufficiente ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, infatti la contrattazione collettiva non ha acquisito efficacia *erga omnes* ai sensi dell'art. 39 della Costituzione, fatto salvo quanto disposto dalla *c.d.* "Legge Vigorelli" (legge n. 741/1959), è la giurisprudenza a fissare la nozione di retribuzione sufficiente a rispettare i dettami dell'art. 36 della Costituzione.

 © Wolters Kluwer Italia

A tal riguardo, in assenza di applicazione di un contratto collettivo, la giusta retribuzione può essere determinata dal giudice assumendo quale parametro i minimi retributivi previsti dal contratto collettivo di settore o, in mancanza, di settori affini.

Il datore di lavoro iscritto alle Organizzazioni sindacali stipulanti un contratto è in ogni caso obbligato all'applicazione integrale del contratto collettivo, mentre per i datori di lavoro non iscritti l'obbligo può scaturire da un'adesione al contratto collettivo in forma esplicita, perché formalizzata mediante rimando nel contratto di assunzione, oppure per implicita ricezione, desumibile da una pratica costante e consolidata nel tempo di applicazione uniforme e reiterata del contratto collettivo stesso.

L'applicazione del contratto collettivo, non potendo essere imposta per legge se non nelle forme previste dalla Costituzione, è in ogni caso fortemente incentivata in via indiretta dal Legislatore, non solo attraverso l'attribuzione di agevolazioni fiscali, contributive e normative alle imprese che applichino i contratti collettivi nazionali, ma anche rendendola requisito obbligatorio per il rilascio del Documento unico di regolarità contributiva. In particolare, la legge 27 dicembre 2006*, n. 296 «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge finanziaria 2007)»* dispone all'art. 1, comma 1175, che *«A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle orga-*

nizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Il dato base da cui partire per determinare la retribuzione ordinaria è pertanto la *c.d.* "retribuzione teorica" o tabellare prevista dal contratto collettivo nazionale applicato al rapporto di lavoro, cui dovranno aggiungersi eventuali elementi della contrattazione integrativa territoriale o aziendale.

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

1) minimo o paga base;
2) contingenza;
3) EDR;
4) indennità di funzione;
5) superminimi collettivi;
6) scatti di anzianità.

Ulteriori elementi possono essere aggiunti dalla contrattazione di settore. Ad esempio, nel settore chimica, gomma plastica è sovente presente l'Indennità di Posizione Organizzativa (I.P.O.), mentre nel settore dell'edilizia si trova in tutte le Province l'elemento economico territoriale o indennità territoriale.

Una volta individuata la retribuzione tabellare, occorre quantificare la misura della retribuzione dovuta nei singoli periodi di paga. I contratti collettivi, infatti, generalmente stabiliscono un importo di retribuzione su base mensile e la modalità di distribuzione della stessa in funzione dell'attività prestata può fondarsi su tre metodi differenti:

- ad ore, in base alle ore lavorate;
- in misura fissa mensile, con divisore orario;
- in misura fissa mensile, con divisore giornaliero.

 © Wolters Kluwer Italia

Il sistema di pagamento ad ore prevede che la retribuzione lorda sia determinata in base al numero di ore di lavoro effettivamente prestate dal dipendente nel corso del mese. In aggiunta a queste sono da retribuire le ore fruite a titolo di ferie, di festività o per altre assenze con diritto alla retribuzione. Questa è la forma tradizionalmente prevista per la categoria degli operai.

Il sistema di pagamento della mensilizzazione, invece, prevede che la retribuzione lorda spettante al dipendente sia ogni mese di uguale importo e che non si tenga conto delle ore di lavoro teoriche o effettivamente prestate. Al lavoratore viene assegnata, ogni mese, una retribuzione fissa a prescindere dal numero delle giornate lavorative ed indipendentemente dalle assenze per le quali è prevista la normale retribuzione (festività, ferie, permessi retribuiti). Questa è la forma storicamente prevista per la categoria degli impiegati e dei dirigenti. Nel settore del commercio da sempre è prevista anche per gli operai.

Dal 2009 il CCNL dell'industria metalmeccanica prevede l'applicazione del sistema della mensilizzazione anche per gli operai. La mensilizzazione può basarsi su un divisore giornaliero od orario, a seconda delle previsioni del CCNL.

In caso di assenza o di assunzione o cessazione nel corso del mese la retribuzione lorda dovuta deve essere ridotta per la quota corrispondente alle ore/giornate di mancata prestazione lavorativa.

Secondo quanto previsto dal Codice civile la retribuzione può essere:

1) a tempo;
2) a cottimo;
3) a provvigione;

© Wolters Kluwer Italia

4) con partecipazione agli utili o ai prodotti;
5) in natura.

1.2.1. Retribuzione a tempo

Le unità di misura della retribuzione sono generalmente costituite da particelle di tempo di lavoro. I divisori utilizzati sono: l'ora, il giorno, il mese e l'anno.

Pertanto, nel caso in cui la retribuzione sia a tempo, come nella maggioranza dei casi, l'entità complessiva è determinata in funzione della durata della prestazione lavorativa nel periodo di riferimento.

Generalmente la retribuzione è corrisposta su base mensile, ma anche all'interno del mese assumono particolare rilievo i dati rapportati alle ore e alle giornate di lavoro.

1.2.2. Retribuzione "a cottimo"

Con questo sistema la retribuzione viene commisurata al risultato e quindi al rendimento della prestazione lavorativa e non alla sua durata.

Due sono le tipologie di cottimo:

- il **cottimo pieno o integrale**, poco o per nulla diffuso, attraverso cui il lavoratore viene pagato esclusivamente in base al proprio rendimento;
- il **cottimo misto**, molto utilizzato nelle realtà industriali, è invece una retribuzione ulteriore e variabile in relazione al rendimento del lavoratore.

Inoltre, il cottimo può essere individuale o collettivo, reso cioè da una squadra o gruppo di lavoratori. La retribuzione "a cottimo" è un elemento che ha origini contrattuali di tipo collet-

 © Wolters Kluwer Italia

tivo ma che viene erogato individualmente in modo differenziato in base alla prestazione resa dall'individuo.

1.2.3. Retribuzione a provvigione

Il compenso a provvigione è tipico degli agenti e dei rappresentanti, ma può essere presente anche nell'area del lavoro subordinato per gli impiegati inquadrati come operatori di vendita, per i viaggiatori e piazzisti e per le posizioni del comparto commerciale e dei pubblici esercizi.

Anche in questo caso, come per il cottimo, è frequente che tale tipo retributivo costituisca un'integrazione della retribuzione a tempo, calcolata in misura proporzionale al valore degli affari conclusi dal lavoratore per conto dell'imprenditore.

La retribuzione a provvigione è un elemento che ha origini contrattuali di tipo individuale che viene erogato individualmente in modo differenziato in base alla prestazione resa dall'individuo.

1.2.4. Retribuzione con partecipazione agli utili o ai prodotti

La retribuzione può essere corrisposta in tutto o in parte anche mediante partecipazione agli utili. La partecipazione ai prodotti è una forma di retribuzione residuale e poco diffusa. Tale sistema retributivo ha carattere integrativo e non può prescindere dalla previsione di un compenso fisso in valuta tale da garantire il rispetto del precetto contenuto nell'art. 36 della Costituzione. Anche questo è un elemento che ha origini contrattuali di tipo individuale.

© Wolters Kluwer Italia

1.2.5. Retribuzione in natura

Ad integrazione del normale trattamento economico in denaro la legge prevede la possibilità di compensare il lavoratore con prestazioni in natura quali, ad esempio, la somministrazione del **vitto** o dell'**alloggio** o la fornitura di beni o servizi (autovettura, ecc.). L'adempimento dell'obbligazione retributiva mediante prestazioni in natura comporta la necessità di individuare il controvalore di queste ultime ai fini contributivi e fiscali. Generalmente le retribuzioni in natura hanno origini contrattuali di tipo individuale, e sono molto differenziate da soggetto a soggetto, costituendo forme retributive premiali o comunque incentivanti o fidelizzanti il lavoratore. Non è, tuttavia, esclusa la possibilità che tale retribuzione abbia scaturigine collettiva; è il caso, ad esempio, della corresponsione di vitto in mense aziendali, delle spese di trasporto collettivo, dei beni in natura prodotti internamente all'azienda nel settore agricolo, dell'alloggio nel CCNL dei proprietari di fabbricati per i portieri.

1.3. Voci aggiuntive mensili

I contratti collettivi e quelli individuali possono prevedere alcune erogazioni aggiuntive. Tali voci non possono considerarsi sempre variabili, in quanto spesso acquisiscono carattere di continuità, a prescindere dal realizzarsi di particolari eventi o prestazioni. Si pensi, ad esempio, al caso dei premi di risultato e di produzione previsti dai contratti di secondo livello stipulati nel corso degli ultimi anni del secolo scorso. La casistica è molto articolata e le modalità di erogazione sono esclusivamente previste dalla normativa contrattuale.

 © Wolters Kluwer Italia

Le erogazioni più ricorrenti sono a titolo di**: premio di produzione; premio di risultato; premio di fedeltà; premio di anzianità nel settore; premio per obiettivi; premio aziendale**.

I contratti collettivi possono prevedere che siano erogate, unitamente alle voci retributive minime indicate sopra, altre voci in funzione del tipo e delle modalità di svolgimento della prestazione oggetto del rapporto di lavoro, oppure di peculiarità territoriali e/o aziendali.

Sono elementi della retribuzione che hanno la stessa natura del minimo ma un'area soggettiva di applicazione più limitata. I contratti collettivi, sovente, attribuiscono al personale della categoria dei quadri ed a quello degli impiegati direttivi un'indennità di funzione al fine di compensare i maggiori oneri e le rilevanti responsabilità inerenti l'attività svolta.

Tali elementi di paga possono essere ricompresi nella base di calcolo per le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario o supplementare.

1.4. Retribuzioni individuali

Gli **"scatti di anzianità"** o **"aumenti periodici di anzianità"** sono erogati in relazione alla maturazione dell'anzianità lavorativa da parte del prestatore di lavoro, e sono corrisposti al fine di compensare la qualità e la quantità di lavoro in base al presupposto secondo il quale vi sarebbe una maggiore efficienza e produttività nello svolgimento dell'attività lavorativa esercitata nel tempo presso la medesima azienda, e talvolta nel medesimo gruppo aziendale o settore lavorativo.

Gli scatti di anzianità sono previsti dalla contrattazione collettiva solo per alcuni settori e per alcune tipologie di lavoratori.

Il valore di ogni scatto, il più delle volte, è differenziato in base alla qualifica ed al livello di inquadramento, ed è quantificato in cifra fissa. Peraltro, alcuni contratti collettivi hanno mantenuto un criterio in base al quale gli scatti sono determinati in percentuale rispetto a certi parametri.

I contratti collettivi definiscono l'intervallo temporale di maturazione di ciascuno scatto.

L'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione del lavoratore, mentre ogni singolo scatto decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si completa la maturazione del periodo richiesto, fatta salva una diversa regolamentazione prevista dai contratti collettivi.

I contratti collettivi determinano il numero massimo degli scatti maturabili e prevedono la regolamentazione degli scatti in presenza di passaggi di livello (è comunque fatto salvo in ogni caso il rispetto del principio di irriducibilità della retribuzione).

Il datore di lavoro può stabilire trattamenti retributivi *ad personam* (*c.d.* **superminimo**) in base ad uno specifico accordo intervenuto tra le parti in fase di costituzione del rapporto di lavoro o nel corso dello stesso.

Pertanto, per l'eccedenza della retribuzione rispetto ai minimi tabellari - per questo motivo anche definita superminimo - si deve accertare la genesi dell'erogazione per valutarne la sottesa regolamentazione, tenendo in considerazione gli eventuali limiti alla possibilità di assorbimento previsti dalla regolamentazione sia individuale che collettiva.

© Wolters Kluwer Italia

L'indirizzo prevalente ritiene che tale erogazione sia di norma soggetta al principio generale dell'assorbimento degli aumenti retributivi previsti dalla disciplina collettiva applicabile, salvo che sia stato da questa diversamente regolamentato, oppure che le parti vi abbiano attributo la particolare natura di speciale compenso collegato a peculiari meriti del lavoratore o alle specifiche modalità delle mansioni svolte.

Conseguentemente, nella generalità dei casi, i trattamenti *ad personam* potranno essere assorbiti dalla differenza tra i minimi in caso di passaggio di categoria del lavoratore, mentre non lo potranno essere dagli scatti di anzianità o dai compensi aggiuntivi sorretti da un autonomo titolo di erogazione.

1.4.1. Retribuzione variabile in relazione alle ore svolte

La retribuzione variabile più diffusa è quella collegata alla quantità di lavoro in termini di lavoro eccedente il lavoro ordinario. Il **lavoro straordinario** è quella quantità di lavoro svolta oltre l'orario normale di lavoro.

Ai fini legali, è straordinario quello prestato oltre le 40 ore settimanali (*c.d.* straordinario legale).

Ai soli fini retributivi, i contratti collettivi possono utilizzare criteri differenti per definire il lavoro straordinario, utilizzando quali parametri l'orario di lavoro giornaliero, il minor orario di lavoro normale settimanale oppure altri criteri concordati in sede di contrattazione collettiva (ad esempio nel CCNL per gli operai agricoli l'orario di lavoro settimanale è stabilito in 39 ore). Il lavoro straordinario deve essere computato a parte sul Libro unico del lavoro, sia nella sezione presenze che in quella

© Wolters Kluwer Italia

retributiva e deve essere remunerato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro.

I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

Nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della durata media settimanale dell'orario di lavoro.

Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore.

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale viene considerato **lavoro supplementare** quello svolto oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi ed entro il limite del tempo pieno. I contratti collettivi stabiliscono il numero massimo delle ore effettuabili, le causali per cui è possibile la richiesta di svolgimento di tali prestazioni e le maggiorazioni retributive dovute.

Il lavoro supplementare è di norma retribuito con una maggiorazione minima del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

 © Wolters Kluwer Italia

Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero alla variazione in aumento della sua durata.

Se il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplina le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti presso le Commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Tale accordo dovrà prevedere il riconoscimento al lavoratore di una maggiorazione retributiva pari al 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi diretti e indiretti, per le ore oggetto di variazione in aumento o in caso di sola variazione della collocazione della prestazione.

1.4.2. Retribuzione variabile in relazione alla collocazione dell'orario di lavoro

Si definisce **lavoro notturno** quello svolto nel corso di un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. I lavoratori notturni sono quelli il cui orario normale di lavoro coincide con il predetto periodo per almeno 3 ore, oppure quelli che svolgono, sempre in tale intervallo temporale, una parte del loro orario normale in base alle previsioni dei contratti collettivi. In mancanza di una previsione esplicita dei contratti collettivi è considerato lavoratore notturno colui che svolge, per almeno 3 ore, lavoro notturno

per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno, limite riproporzionato nel caso di lavoratore con orario a tempo parziale.

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle 24 ore, fatta salva la possibilità che i contratti collettivi abbiano disposto un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il predetto limite.

I contratti collettivi possono stabilire: una diversa fascia oraria entro la quale le prestazioni svolte sono da ritenere lavoro notturno; la riduzione dell'orario di lavoro normale settimanale e mensile dei lavoratori notturni; il relativo trattamento economico.

L'**indennità di turno** consiste in una percentuale di maggiorazione della retribuzione oraria generalmente prevista per compensare il disagio di svolgere parte del proprio lavoro in ore diurne o notturne a turni regolari periodici.

Un compenso particolare è dovuto in relazione alle festività. Per festività si intendono, oltre alle domeniche, i giorni considerati festivi dal Legislatore e dai contratti collettivi di categoria, in corrispondenza di ricorrenze civili oppure religiose.

Durante la festività il lavoratore ha il diritto di astenersi dall'attività lavorativa, fatte salve specifiche esigenze aziendali, ovvero di ricevere un compenso maggiorato ai sensi del contratto collettivo applicato in caso di prestazione lavorativa. Alle festività previste per legge si aggiunge, nella generalità dei contratti collettivi, la ricorrenza del Santo Patrono del Comune in cui è situata l'unità produttiva oppure l'azienda.

Per i lavoratori retribuiti con il criterio della *c.d.* "mensilizzazione" nelle ricorrenze festive i datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai loro dipendenti la normale retribuzione globale

 © Wolters Kluwer Italia