



DIRITTO DEL LAVORO

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA E COMMERCIO

ANNO ACCADEMICO 2021/2022

Materiale didattico
Prof. Francesco Bacchini
Aggiornato a cura di A. D'AMORE

L'obbligazione retributiva.
I premi di risultato e il welfare aziendale.

L'OBBLIGAZIONE RETRIBUTIVA

I PRINCIPI COSTITUZIONALI

Art. 36 Cost.

Principio di proporzionalità e sufficienza → il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Art. 37 Cost.

Parità di trattamento → la donna lavoratrice deve percepire, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore; la Repubblica garantisce ai minori, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

GLI ARTICOLI DEL CODICE CIVILE

Artt. 2094 e 2099 c.c.

L'obbligo retributivo caratterizza il rapporto di lavoro come rapporto di scambio a prestazioni corrispettive.

La retribuzione rappresenta il corrispettivo verso il quale il lavoratore si obbliga a svolgere le mansioni lavorative per le quali è stato assunto.

Il lavoratore può anche essere retribuito, in tutto o in parte, con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura.

E' stabilita a tempo o a cottimo ed è corrisposta nella misura determinata dai contratti collettivi oppure dal giudice (i CCNL possono essere applicati solo nei confronti degli iscritti alle associazioni stipulanti, ma il giudice normalmente utilizza, oltre ai criteri equitativi, i contratti collettivi di categoria vigenti, al fine di stabilire la conformità della retribuzione al disposto dell'art. 36 Cost.).

In alcuni ipotesi tassativamente previste la retribuzione è dovuta anche in assenza della prestazione lavorativa (alterazione nesso di corrispettività): es. infortunio, malattia (periodo di comporto), gravidanza o puerperio (art. 2110 c.c.), ferie, permessi di studio, permessi sindacali.

L'ADEMPIMENTO

L'adempimento dell'obbligo retributivo quale «obbligazione di dare» è regolato dalle norme generali di cui agli artt. 1176 (diligenza nell'adempimento) e 1218 (responsabilità del debitore) e 1375 (esecuzione di buona fede) c.c. oltre che dalle norme specifiche relative alle obbligazioni pecuniarie (artt. 1277 e ss. c.c.).

Il diritto al pagamento sorge a lavoro compiuto secondo il principio della c.d. postnumerazione.

Il pagamento della retribuzione segue cadenze periodiche, generalmente mensili, stabilite dai contratti; periodicità diverse (es. annuali) sono stabilite per gli elementi differiti della retribuzione (es. tredicesima mensilità).

La L. n. 4/1953 obbliga il datore di lavoro a consegnare al lavoratore contestualmente alla corresponsione della retribuzione il c.d. prospetto paga nel quale devono essere indicati il nome, il cognome, la qualifica professionale del lavoratore, il periodo cui si riferisce la retribuzione, gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che compongono la retribuzione, nonché distintamente le singole trattenute.

LE FORME _1

❑ RETRIBUZIONE A TEMPO →

La misura del compenso è direttamente proporzionale alla durata temporale della prestazione lavorativa, calcolata in relazione all'ora, al giorno, al mese o all'anno. E' l'unica forma ad essere adottata in maniera esclusiva (tutte le altre costituiscono solitamente forme di compenso parziale o elementi della retribuzione complessiva).

È garantito un minimo retributivo fisso per tutta la durata dell'attività lavorativa.

❑ RETRIBUZIONE A COTTIMO →

La retribuzione dipende:

- ✓ dalla quantità della produzione (cottimo a pezzo);
- ✓ dal tempo impiegato per la produzione di un'unità di prodotto (cottimo a tempo).

Di solito il cottimo è "mitigato" dalla previsione di un minimo fisso (c.d. cottimo misto).

Il cottimo è pieno nel caso di lavoro a domicilio (art. 8 L. n. 877/73) e negli altri casi di legge (art. 2100 c.c.).

Vige il divieto di cottimo per gli apprendisti.

LE FORME _2

❑ PROVVIGIONE →

La retribuzione è dovuta nella misura di una percentuale degli affari promossi dal lavoratore (es. piazzista) o degli affari condotti a buon fine.

❑ PARTECIPAZIONE AGLI UTILI (Art. 2102 c.c.) →

La retribuzione dipende dall'andamento degli utili netti realizzati dall'impresa e risultanti dal bilancio approvato e pubblicato

❑ RETRIBUZIONE IN NATURA →

- ✓ Non è sostitutiva ma integrativa della retribuzione in danaro (es. vitto, alloggio, ecc.).
- ✓ Fringe benefits: benefici che integrano la retribuzione soprattutto del personale di qualifica più elevata (es. automobile, telefono cellulare, computer, vacanze, abbonamenti a riviste specializzate , ecc.).
- ✓ Flexible benefits: beni e servizi di utilità sociale detassati (welfare aziendale).

GLI ELEMENTI STRUTTURALI

❑ RETRIBUZIONE NORMALE MINIMA →

- ✓ Paga base (o tabellare) individuata dai CCNL, con riferimento alla categoria di appartenenza del lavoratore ed al suo livello di inquadramento nell'ambito della categoria.
- ✓ Scatti periodici di anzianità, previsti (in misura fissa o percentuale) dai CCNL.

❑ RETRIBUZIONE GLOBALE →

La retribuzione minima integrata da:

- ✓ maggiorazioni per lavoro straordinario;
- ✓ maggiorazioni per lavoro notturno;
- ✓ maggiorazioni per lavoro festivo;
- ✓ altre integrazioni.

INTEGRAZIONI _1

- Superminimi: incrementi rispetto alla retribuzione contrattuale standard assegnati collettivamente (in seguito di norma ad accordi aziendali) o individualmente.
 - ✓ Assorbimento: se il rinnovo del CCNL prevede un aumento del trattamento retributivo oppure se il lavoratore passa a mansioni superiori, il superminimo è assorbito nella misura dell'aumento della retribuzione, a meno che il superminimo stesso non sia erogato in conseguenza di particolari meriti o qualità personali del lavoratore (es. paga base € 50 + superminimo assorbito € 10 = totale retribuzione € 50; paga base € 50 + superminimo non assorbito € 10 = totale retribuzione € 60).

- Premi di produzione: istituiti generalmente a livello collettivo e nel tempo previsti dalla contrattazione aziendale come fissi e slegati dalla produttività; recentemente, in un contesto di ripartizione di competenza tra contratto collettivo nazionale e di secondo livello, previsti come erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo degli incrementi di produttività misurabili siccome agganciati ad «indicatori» (es. quantità e qualità del prodotto, risparmio sui costi) → retribuzione variabile.

INTEGRAZIONI _2

- ❑ Gratifiche (mensilità supplementari): 13a (detta anche gratifica natalizia), eventuale 14a → retribuzione differita.
- ❑ Indennità: servono ad adattare il compenso complessivo alle particolarità del lavoro (es. indennità di cassa); non sono un rimborso spese, ma elementi della retribuzione.
- ❑ TFR → retribuzione differita (se non destinata alla previdenza complementare).
- ❑ Indennità per ferie non godute (solo al termine del rapporto in caso di risoluzione nel corso dell'anno) → retribuzione differita.
- ❑ Indennità nei casi di sospensione del rapporto di lavoro (artt. 2210-2111 c.c.) → retribuzione previdenziale.
- ❑ Retribuzione per i permessi sindacali → retribuzione previdenziale.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO _1

La disciplina dell'istituto del TFR è dettata dalla L. 297/1982.

Viene qualificato pacificamente come un emolumento retributivo la cui corresponsione è differita al momento della cessazione del rapporto.

La riforma del sistema di previdenza privata (D.lgs. n. 252/2005) ha trasformato il TFR in possibile strumento di finanziamento dei fondi pensionistici complementari: il lavoratore può scegliere se conservare inalterato il suo diritto al percepimento di una somma *una tantum* alla cessazione del rapporto o se dare far confluire gli accantonamenti operati di anno in anno dal datore di lavoro in un Fondo di previdenza complementare (alla fine della «vita lavorativa» il Fondo prescelto attribuirà al lavoratore una pensione «privata» che si aggiunge a quella «pubblicistica» garantita dal sistema obbligatorio di previdenza sociale).

Con la L. n. 190/2014 è stata riconosciuta al lavoratore la facoltà di optare (liberamente ma in modo irrevocabile sino al 30 giugno 2018) per la corresponsione diretta del TFR in busta paga (c.d. quota integrativa della retribuzione).

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO _2

Art. 2120 c.c.

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

Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Salvo diversa previsione dei CCNL la retribuzione annua comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO _3

Il TFR, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75 % dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% sul TFR (TFR che gli spetterebbe nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta).

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO _4

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal TFR.

La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:

- ✓ eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- ✓ acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile (oppure, secondo la giurisprudenza, mutuo bancario);
- ✓ spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi previsti del D.Lgs. n. 151/2001 (congedi dei genitori, congedi per la formazione e congedi per la formazione continua: in questi casi, l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Premio di produttività e welfare aziendale dopo la legge di stabilità 2016: le nuove opportunità

Alla ricerca della produttività perduta

La crescita della produttività in Italia resta debole.

Nonostante il rallentamento del «costo unitario del lavoro» dall'inizio della crisi, l'aumento complessivo di tale indicatore rimane il più alto dell'area euro (dati OCSE).

In questo momento «recuperare produttività» sembra l'obiettivo numero uno nei discorsi sia del Governo che delle Parti sociali: ne parlano tutti, Confindustria, Ministero del Lavoro, Sindacati.

Come fare? La produttività deve crescere a livello salariale attraverso la contrattazione collettiva.



Sembra questa la ricetta per contenere dall'interno l'incremento del costo del lavoro, ridurre il cuneo fiscale, spartire ricchezza e tornare a crescere.



In attesa di una decisa evoluzione delle dinamiche retributive del contratto collettivo nazionale (magari con funzione di garanzia salariale come proposto da Federmeccanica), dalle parole si è passati ad un primo fatto: è stato firmato il D.M. 25 marzo 2016.



Il D.M. 25 marzo 2016

I ministri del Lavoro e dell'Economia definiscono i criteri per il raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione ai quali si potrà legare la corresponsione di premi di risultato, nonché di somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, con tassazione agevolata, così come previsto dalla Legge di Stabilità 2016.

I premi di risultato

Le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di:



- Produttività
- Redditività
- Qualità
- Efficienza
- Innovazione

EROGAZIONE

- in esecuzione di contratti collettivi aziendali (stipulati da RSU o RSA) o territoriali art. 51 D.lgs. n. 81/2015: associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale 
- per un importo fino a € 3.000 lordi (con 20% di sgravio contributivo su € 800 se si coinvolgono pariteticamente i lavoratori) con imposta 10% (sostitutiva IRPEF e addizionali regionali e comunali) ai titolari di reddito da lavoro dipendente entro € 80.000 
- al comprovato raggiungimento, verificabile in modo oggettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici, fissato un congruo periodo di riferimento temporale, di:
 - aumento della produzione;
 - risparmi dei fattori produttivi;
 - miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile (*smart-working*).

- Per ottenere lo sgravio fiscale gli indicatori numerici devono essere specificati nella dichiarazione di conformità del contratto redatta dal datore secondo il modello dell'allegato I e depositata entro 30 giorni dalla sottoscrizione presso la Direzione Territoriale del Lavoro.
- Nel modello predisposto dal ministero sono elencate 20 tipologie di indicatori di risultato (19 + 1 lasciata alla determinazione delle parti).



Fra gli indicatori: il volume della produzione, il fatturato o il valore aggiunto (come da bilancio) divisi il numero dei dipendenti, il margine operativo lordo diviso il valore aggiunto, gli indici di soddisfazione del cliente, la riduzione degli scarti di lavorazione, il miglioramento dei tempi di consegna, la riduzione dell'assenteismo, il numero di brevetti depositati, la riduzione degli infortuni, la riduzione dei consumi energetici, ecc.

L'opzione welfare aziendale

Fin qui, però, il vantaggio fiscale è solo per il lavoratore → sugli importi degli incentivi, infatti, l'azienda è soggetta al costo del lavoro ordinario e la decontribuzione è prevista in modo limitato e vincolato. Ma le cose cambiano se il datore predispone un «piano di welfare aziendale» ossia se offre una gamma di *benefit* finalizzati a soddisfare i bisogni sociali del dipendente (sempre → meno garantiti dal welfare pubblico) e il lavoratore sceglie di fruirne in sostituzione, in tutto o in parte, del premio in denaro.

BENEFIT (art. 51, c. 2, lett. f), f-bis), f-ter), f-quater), c.3, e art. 100 TUIR)

- Sono ormai quasi scontate le erogazioni relative a buoni pasto, servizi di trasporto collettivo, previdenza e assistenza sanitaria integrativa.
- Meno scontati i *voucher* per servizi di educazione e istruzione dei figli (rette scolastiche, libri di testo), compresi servizi integrativi (lezioni private) e sostitutivi di mensa, l'accesso a ludoteche e centri vacanze, le borse di studio, i servizi di ricreazione (palestre, corsi di ballo), culturali (libri, teatro, cinema, formazione) e di assistenza sociale, fra cui quelli per i figli e i familiari anziani o non autosufficienti, o sanitaria (*checkup*) e di culto.
- C'è anche l'erogazione di beni in natura (i più tipici sono i pacchi alimentari o carrelli della spesa) che non devono superare il valore complessivo di € 258,23 all'anno per lavoratore.

- L'erogazione di servizi welfare non ha limiti di importo previsti per legge (salvo casi specifici come, ad es. previdenza (€ 5.164,27) o prestazioni sanitarie integrative (€ 3.615,20).
- In ogni caso queste prestazioni possono essere oggetto di contrattazione sindacale e fungere da premio di risultato, ma anche di regolamento aziendale concordato senza sindacato o di «atti di liberalità» unilaterali del datore di lavoro.
- Diversamente dal premio in denaro, il welfare aziendale non è necessariamente legato al raggiungimento di obiettivi e non costituisce reddito per il lavoratore (non è nemmeno soggetto all'imposta sostitutiva del 10%) e non determina imposizione contributiva e fiscale per il datore di lavoro (in base all'art. 100 del TUIR, molti dei servizi welfare sono anche deducibili dal reddito d'impresa nel limite dello 5 per mille delle spese del personale o interamente nel caso in cui derivino da contratti collettivi, accordi, o regolamenti aziendali).

Conclusioni

Basterà tutto questo per rilanciare la produttività?

- Le aziende che utilizzano la contrattazione di secondo livello sono meno del 30% e per la maggior parte con più di 500 addetti, quindi la diffusione del nuovo premio di risultato passerà per forza dall'ampliamento di questa negoziazione sindacale.
- Resta da capire:



se quel 70% di PMI che, fino ad oggi, ha tenuto contrattazione e sindacati fuori dalla porta è culturalmente pronta a farli entrare;



se il sindacato, più incline a schierarsi nella contrattazione nazionale e nelle crisi d'impresa, è pronto a gestire una nuova stagione negoziale in azienda.

Intanto si potrebbe scegliere la strada più «facile», «flessibile» ed «immediata» del welfare aziendale offerto, con o senza accordo, con o senza sindacato, a tutti i lavoratori o a gruppi omogenei di essi.



Un gioco, come si suol dire, *win-win*, in cui tutti vincono (o, meglio, risparmiano e guadagnano) e nessuno perde.



E allora cosa aspettiamo a giocare?