

IL CONSULENTE

1 0 8 1

SPECIALE
ASRI
ANCL
SCUOLA DI RELAZIONI INDUSTRIALI



La struttura della retribuzione nella contrattazione collettiva: è possibile una semplificazione?

La struttura retributiva

La folta gamma di istituti retributivi di fonte legale e contrattuale presenti nel nostro ordinamento compone il variopinto prospetto paga (c.d. busta paga) che conosciamo oggi.

Questo documento, che indica la retribuzione percepita dal lavoratore per un determinato periodo di lavoro e che il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare al lavoratore ai sensi della legge n. 4/1953, può rappresentare un ottimo strumento di ricerca idoneo per **far emergere la complessità delle relazioni industriali e di sistema.**

Nel nostro sistema l'unica fonte alla quale fare riferimento per determinare l'ammontare della retribuzione dovuta, in relazione ai singoli settori merceologici e agli specifici profili professionali, è rappresentata dalla contrattazione collettiva.

I contratti collettivi determinano l'ammontare della retribuzione mediante il ricorso a tecniche complesse, prevedendo, accanto alla c.d. paga base, numerosi istituti.

Per trattare la retribuzione sono state analizzate le singole voci retributive presenti nelle buste paga e appartenenti ai diversi segmenti della struttura della retribuzione: diretta, indiretta e differita.

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

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

La retribuzione indiretta, invece, afferisce a quelle somme che il lavoratore percepisce pur non effettuando la prestazione in determinati periodi.

Quanto alla retribuzione differita, essa si può identificare con quella quota di retribuzione accantonata dal datore di lavoro e percepita dal lavoratore in un momento successivo rispetto alla prestazione (*rectius* maturazione).

Esiti di una ricerca su CCNL e buste paga

Francesco Lombardo



Coordinatore Scientifico ASRI



Ai fini della ricerca si è utilizzato un metodo di indagine empirico, attraverso l'analisi della struttura della retribuzione e delle sue voci, partendo dai contratti collettivi per poi arrivare al prospetto paga.

Nello specifico è stato analizzato un campione composto dai quattordici CCNL più applicati (uno per ogni settore contrattuale del CNEL), che copre 6.658.732 lavoratrici e lavoratori e 596.081 imprese: terziario, distribuzione e servizi; area tessile moda e chimica ceramica; lavoro domestico; grafici editori; logistica, trasporto merci e spedizioni; aziende metalmeccaniche e installazione di impianti, imprese edili e affini; imprese di pulizia e multiservizi; tessile abbigliamento e moda; cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo; industria alimentare; industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL; operai agricoli e florovivaisti; imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

Occorre sottolineare le difficoltà affrontate

nello studio e nel reperimento delle fonti contrattuali.

In media per studiare ognuno dei CCNL analizzati è stato necessario consultare 25 documenti differenti tra testi, rinnovi, protocolli, appendici, allegati e ulteriori documenti integrativi per un totale di 245 pagine per contratto collettivo.

Un materiale così vasto, frammentato e di non agevole reperimento e consultazione non aiuta l'interprete e l'operatore che deve applicare il contratto collettivo.

Dalla ricerca è emerso che **un CCNL in media contiene circa 56 differenti voci retributive che poi finiscono in busta paga.**

Volendo riportare in valori percentuali la quantità delle diverse tipologie di elementi retributivi rispetto al totale degli elementi retributivi presenti nella struttura della retribuzione di un CCNL e che poi si ritrovano in busta paga, è emerso il seguente quadro: 7,5% retribuzione base; 41,9% maggiorazioni, 22,5% indennità, 2,9% premi, 20,7% retribuzione indiretta, 4,5% retribuzione differita.

La ricerca completa, che oltre alla comparazione tra differenti CCNL, realizzata attraverso un *benchmarking* basato su molteplici voci retributive, contiene anche la ricostruzione della struttura retributiva dei singoli CCNL, è contenuta nel libro *“La struttura della retribuzione tra fonti normative e contrattazione collettiva: un nuovo modo di intendere la busta paga”* edito da SEAC.

Verso una semplificazione?

Alla luce dell'indagine condotta, appare chiaro che un **miglioramento della struttura della retribuzione è necessario e possibile.**

È altresì immaginabile ripensare e semplificare la busta paga, riducendo di gran lunga il grado di complessità che attualmente la caratterizza.

Le opportunità di intervento, come riportato nel capitolo conclusivo della ricerca, sono molteplici.

Si può tentare di razionalizzare le voci e limitare la diversificazione smisurata di alcuni elementi re-

tributivi.

Si può procedere al miglioramento delle definizioni di retribuzione e delle singole voci.

È possibile fornire indicazioni più semplici per il calcolo di determinati istituti, individuando basi e criteri di computo.

Si può procedere all'eliminazione di voci retributive ormai superflue, all'accorpamento di voci analoghe e alla rinominazione di elementi retributivi a cui le parti hanno affidato una nuova e diversa finalità.

Si può poi procedere alla semplificazione dei testi contrattuali, anche rendendo più agevole la ricerca degli elementi retributivi nel testo del contratto.

Tutti questi miglioramenti della struttura della retribuzione e della busta paga sono possibili.

Ma cosa serve affinché si passi dalle possibilità alle azioni concrete?

Occorre che i sistemi di relazioni industriali si facciano carico di queste criticità e intervengano.



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

Migliorando e riordinando i testi contrattuali si possono ridurre le incertezze nell'interpretazione contrattuale.

Riducendo, razionalizzando e semplificando quell'affastellamento di voci presenti in busta paga è possibile altresì ridurre le possibilità di commettere errori di calcolo e nell'erogazione delle voci retributive.

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

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

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



lettiva e delle tutele economiche da essa garantite. Questa mancanza di comprensione della struttura retributiva può, di conseguenza, portare a pensare che basti intervenire con una legge sui minimi contrattuali per fare un passo decisivo verso la risoluzione di problematiche molto più complesse.

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

È utile, inoltre, un percorso di informazione e valorizzazione della contrattazione collettiva, che garantisce una retribuzione che va oltre i minimi salariali.

Per valutare un contratto collettivo, infatti, occorre considerare in concreto le tutele economiche e normative garantite al lavoratore.

Questa strada da tempo è stata

tracciata dalla prassi amministrativa, che utilizza indici di equivalenza per comparare i contratti collettivi (si veda nota illustrativa ANAC - Bando tipo n. 1/2023; circolari INL n. 7 del 7 giugno 2019, n. 9 del 10 settembre 2019 e n. 2 del 28 luglio 2020) e recentemente è stata intrapresa anche dal legislatore (art. 11, comma 3, d.lgs. n. 36 del 31 marzo 2023).

Per riuscire a valutare in concreto le tutele economiche e normative garantite dal contratto collettivo risulterebbe poco efficace non utilizzare l'esperienza e la competenza dei professionisti che si occupano di consulenza del lavoro e di gestione del personale.

L'ASRI mira, anche per queste ragioni, a mettere in collegamento i professionisti con gli accademici e le parti sociali al fine di raccogliere spunti di riflessione e proposte utili al miglioramento della contrattazione collettiva.

