

Professionalità studi

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

In questo numero

Lavoro povero, salari, professionalità

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

N. 2/2023

PROFESSIONALITÀ STUDI

Rivista trimestrale, edita da STUDIUM in collaborazione con ADAPT University Press, per l'analisi e lo studio delle transizioni occupazionali nella nuova geografia del lavoro. Contatto: professionalitastudi@edizionistudium.it

DIREZIONE

Giuseppe Bertagna, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Bergamo;
Roberto Rizza, Ordinario di Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università di Bologna;
Giuseppe Scaratti, Ordinario di Psicologia del lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano;
Michele Tiraboschi, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia.

CONSIGLIO SCIENTIFICO DI REFERAGGIO

Anna Alaimo, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Catania; **Giuditta Alessandrini**, Ordinario di Pedagogia Sociale e del Lavoro, Università degli studi di Roma Tre; **Henar Álvarez Cuesta**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León (*España*); **Marco Azzalini**, Associato di Diritto Privato, Università di Bergamo; **Gabriele Ballarino**, Ordinario di Sociologia del lavoro, Università di Milano; **Elisabetta Bani**, Associato di Diritto dell'Economia, Università di Bergamo; **Alessandro Bellavista**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Palermo; **Paula Benevene**, Professore Associato Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Lumsa, Roma; **Vanna Boffo**, Associato di Pedagogia generale e sociale, Università di Firenze; **Marina Brolo**, Ordinario di diritto del lavoro, Università di Udine; **Guido Canavesi**, Associato di Diritto del lavoro, Università di Macerata; **Silvia Ciucciiovino**, Ordinario Diritto del lavoro, Università Roma Tre; **Anna Michelina Cortese**, Associato di Sociologia del Lavoro, Università di Catania; **Madia D'Onglia**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Foggia; **Loretta Fabbri**, Ordinario di Didattica e metodologia dei processi educativi e formativi, Università di Siena; **Monica Fedeli**, Associato di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Padova; **Paolo Federighi**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Firenze; **Valeria Fili**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Udine; **Rodrigo Garcia Schwarz**, Profesor Doctor del Postgrado en Derechos Fundamentales de la Universidad del Oeste de Santa Catarina (*Brasil*); **Jordi García Viña**, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Barcelona (*España*); **José Luis Gil y Gil**, Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad de Alcalá, Madrid (*España*); **Teresa Grange**, Ordinario di Pedagogia Sperimentale, Università della Valle d'Aosta; **Lidia Greco**, Associato di Sociologia del Lavoro, Università di Bari; **Djamil Tony Kahale Carrillo**, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Politécnica de Cartagena (*España*); **Alessandra La Marca**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Palermo; **Antonio Loffredo**, Associato Diritto del lavoro, Università di Siena; **Isabella Loiodice**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Foggia; **Nicole Maggi Germain**, Maître de conférences HDR en Droit privé (Droit social), Université Paris 1, Panthéon-Sorbonne (*France*); **Patrizia Magnoler**, Ricercatrice a tempo indeterminato di Didattica e pedagogia speciale, Università di Macerata; **Claudio Melacarne**, Associato di Pedagogia generale e sociale, Università di Siena; **Lourdes Mella Méndez**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo, Universidad de Santiago de Compostela (*España*); **Viviana Molaschi**, Associato di Diritto Amministrativo, Università di Bergamo; **Massimiliano Monaci**, Ordinario di Sociologia generale, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano; **Eleonora G. Peliza**, Profesora Adjunta Regular por concurso, Cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Morón, Buenos Aires (*Argentina*); **Rodrigo Ignacio Palomo Vélez**, Profesor de Derecho del Trabajo, Universidad de Talca (*Chile*); **Luca Paltrinieri**, Maître de conférences en Philosophie politique, Université de Rennes (*France*); **Paolo Pascucci**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Urbino Carlo Bo; **Flavio Vincenzo Ponte**, Ricercatore di Diritto del lavoro, Università della Calabria; **Rocco Postiglione**, Ricercatore di Pedagogia generale e sociale, Università di Roma Tre; **Juan Ramón Rivera Sánchez**, Catedrático de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (*España*); **Giuliana Sandrone**, Straordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Bergamo; **Pier Giuseppe Rossi**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Macerata; **Alfredo Sánchez-Castañeda**, Coordinador del Área de Derecho Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (*México*); **Annalisa Sannino**, Professor, Faculty of Education and Culture, Tampere University, Finland; **Francesco Seghezzi**, Presidente Fondazione ADAPT; **Maurizio Sibilio**, Ordinario di Didattica generale e Pedagogia speciale, Università di Salerno; **Esperanza Macarena Sierra Benítez**, Profesora Contratada Doctora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Sevilla (*España*); **Nancy Sirvent Hernández**, Catedrática de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (*España*); **Lorenzo Speranza**, Ordinario di Sociologia del Lavoro, Università di Brescia; **Maura Striano**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università Federico II di Napoli; **Lucia Valente**, Ordinario Diritto del lavoro, Università La Sapienza Roma; **Sabine Vanhulle**, Professeure ordinaire, Rapports théorie-pratique en formation, alternance et didactique des savoirs professionnels, Université de Genève (*Suisse*); **Antonio Varesi**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore; **Luca Vecchio**, Associato di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Università degli Studi di Milano-Bicocca; **Maria Giovanna Vicarelli**, Ordinario di Sociologia del lavoro, Università Politecnica delle Marche; **Giuseppe Zanniello**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Palermo.

REDAZIONE

Lilli Viviana Casano (redattore capo); **Paolo Bertuletti**; **Emanuele Dagnino**; **Giorgio Impellizzieri**; **Stefania Negri**; **Elena Prodi**; **Lavinia Serrani** (area internazionale); **Silvia Spattini**; **Tomaso Tiraboschi**; **Paolo Tomassetti**.

ADAPT – Centro Studi Internazionali e Comparati DEAL (Diritto Economia Ambiente Lavoro) del Dipartimento di Economia Marco Biagi – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy)
– Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: aup@adapt.it

Dichiarazione di pubblicazione etica e lotta alla negligenza editoriale

La Direzione e la Redazione della Rivista *Professionalità Studi* assumono l'impegno nei confronti della comunità scientifica di garantire i più alti standard etici in campo editoriale e di adottare tutte le possibili misure per lottare contro ogni forma di negligenza. La pubblicazione prende a riferimento il codice di condotta e buone prassi che il Comitato per l'etica nelle pubblicazioni (COPE) stabilisce per gli editori di riviste scientifiche.

Nel rispetto di tali buone prassi, gli articoli sono referati in doppio cieco da membri di un comitato scientifico di referaggio di alto livello tenendo conto di criteri basati sulla rilevanza scientifica, sulla originalità, sulla chiarezza e sulla pertinenza dell'articolo presentato. Sono garantiti l'anonimato dei revisori e degli autori, così come la totale riservatezza del processo di valutazione, del contenuto valutato, del rapporto consegnato dal revisore e di qualunque altra comunicazione incorsa tra la Direzione o la Redazione e il Consiglio scientifico di referaggio. Allo stesso modo, verrà mantenuta la più totale riservatezza in merito ad eventuali lamentele, reclami o chiarimenti rivolti da un autore nei confronti della Direzione, della Redazione o del Consiglio scientifico di referaggio.

La Direzione e la Redazione della Rivista *Professionalità Studi* assumono, altresì, il proprio impegno per il rispetto e l'integrità degli articoli presentati. Per questa ragione, il plagio è assolutamente vietato, pena l'esclusione dal processo di valutazione. Accettando i termini e le condizioni indicate, gli autori garantiscono che gli articoli e i materiali ad essi associati abbiano carattere di originalità e non violino i diritti d'autore. In caso di articoli in coautoria, tutti gli autori coinvolti devono manifestare il pieno consenso alla pubblicazione, dichiarando altresì che l'articolo non è stato altrove previamente presentato o pubblicato.

SOMMARIO - n. 2/2023

Editoriale

SILVIA SPATTINI, <i>Le ragioni di una ricerca empirica su lavoro povero, salari, professionalità</i>	1
--	---

Ricerche: Lavoro povero, salari, professionalità

MICHELE TIRABOSCHI, <i>Salari minimi contrattuali: note metodologiche per una verifica empirica</i>	5
FRANCESCO ALIFANO, MICHELE DALLA SEGA, FRANCESCO LOMBARDO, GIOVANNI PIGLIALARMÌ, SILVIA SPATTINI, MICHELE TIRABOSCHI, <i>Salari minimi contrattuali: contributo per una verifica empirica</i>	13
SILVIA SPATTINI, <i>Numerosità e copertura dei CCNL nella prospettiva del salario minimo legale e contrattuale e del valore della professionalità</i>	41
FRANCESCO LOMBARDO, <i>La struttura della retribuzione nella contrattazione collettiva: primi esiti di un'indagine sui CCNL più applicati</i>	51
GIOVANNI PIGLIALARMÌ, <i>La questione salariale tra formante giurisprudenziale e relazioni industriali: il caso del CCNL per le imprese della vigilanza privata e servizi fiduciari</i>	101
GIORGIO IMPELLIZZIERI, <i>Trattamenti retributivi e professionalità.</i>	128

Interventi

MICHELE DALLA SEGA, <i>Il welfare aziendale per la sostenibilità delle aree interne</i>	144
---	-----

Editoriale

Le ragioni di una ricerca empirica su lavoro povero, salari, professionalità

*Silvia Spattini**

La questione salariale e il problema del lavoro povero sono tornate all'attenzione del dibattito politico e sindacale da un lato come conseguenza delle dinamiche inflazionistiche che hanno determinato riduzioni nette dei salari, dall'altro lato a seguito delle proposte di introduzione di un salario minimo fissato per legge, visto anche come contrasto al lavoro povero.

Rispetto proprio alla relazione tra lavoro povero e basse retribuzioni, diverse istituzioni hanno dimostrato come i livelli retributivi siano una tra diverse e più rilevanti determinanti del fenomeno dei lavoratori a bassa retribuzione (c.d. *working poors*). Istat evidenzia che «a determinare la condizione di dipendente a bassa retribuzione sono gli effetti legati a una ridotta durata dei contratti di lavoro e a un numero contenuto di ore lavorabili, oltre a quelli – pur rilevanti – legati ad un basso livello di retribuzione oraria» ⁽¹⁾. Infatti, i lavoratori a bassa retribuzione annua sono per la grande maggioranza lavoratori “non-standard” (cioè con contratti di lavoro diversi dal tempo indeterminato e tempo pieno), che non riescono a superare la soglia della bassa retribuzione annua, pur avendo livelli di retribuzione oraria superiori alla soglia che individua la bassa retribuzione oraria ⁽²⁾.

Analogamente Inps, sulla base di dati amministrativi, sottolinea che i lavoratori poveri si trovano in modo particolare tra i lavoratori dipendenti

* *Direttrice ADAPT.*

⁽¹⁾ ISTAT, *Esame delle proposte di legge C. 141 Fratoianni, C. 210 Serracchiani, C. 216 Laus, C. 306 Conte, C. 432 Orlando, C. 1053 Richetti e C. 1275 Conte, recanti disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo. Audizione dell'Istituto nazionale di statistica*, 11 luglio 2023, p. 11.

⁽²⁾ Si veda, ISTAT, *Rapporto annuale 2022. La situazione del Paese*, 2022, p. 223.

a tempo parziale. Invece, i dipendenti a tempo indeterminato che si annoverano tra i lavoratori poveri sono in buona parte riconducibili a due specifiche tipologie contrattuali, quali apprendistato e lavoro intermittente oppure si tratta di lavoratori con riduzione della retribuzione legata ad assenze parziali e discontinue, per esempio per cassa integrazione oppure per malattia o maternità. Infine, l'Inps arriva a concludere che i lavoratori poveri risultano dal punto di vista numerico una componente marginale dell'insieme del lavoro dipendente, mentre la maggior parte si concentra tra partite IVA, posizioni riconducibili a percorsi di formazione professionale (tirocinanti, praticanti, ecc.), posizioni di lavoro autonomo occasionale o parasubordinato, oltre a lavoratori irregolari⁽³⁾.

I dati disponibili, pertanto, dimostrano che il lavoro povero non è in generale legato a bassi livelli di retribuzione oraria, ma a circostanze che impediscono il raggiungimento di una retribuzione annuale adeguata, come la discontinuità e frammentarietà dei rapporti di lavoro; una ridotta intensità lavorativa, ossia un basso numero di ore di lavoro nell'anno; forme contrattuali non subordinate (lavoro occasionale) o forme di lavoro senza contratto (tirocini), fino al lavoro irregolare che lascia i lavoratori privi di ogni tutela, compresa quella relativa alle tariffe minime contrattuali⁽⁴⁾.

In considerazione di quanto emerge sul fenomeno del lavoro povero, da un lato per contrastarlo parrebbe più idoneo affrontare le cause specifiche che lo determinano e prevedere sostegni per questi lavoratori, piuttosto dell'introduzione di un salario minimo fissato per legge, dall'altro è vero che non ci si può riferire a tale fenomeno per sostenere l'incapacità in generale (tranne per alcune identificate basse qualifiche e per alcuni specifici e limitati settori) della contrattazione collettiva di garantire la fissazione di minimi retributivi adeguati perché appunto le posizioni lavorative a bassa retribuzione oraria sono determinate proprio dalla non applicazione o dalla applicazione non corretta dei contratti collettivi.

In questa prospettiva, tuttavia, l'identificazione e l'analisi degli elementi retributivi stabiliti dai diversi contratti collettivi consente di calcolare la tariffa retributiva oraria anche al fine di confrontarla con gli importi

⁽³⁾ Si veda, INPS, *XXII Rapporto Annuale*, Settembre 2023, p. 105.

⁽⁴⁾ In questa prospettiva, si veda la delibera del Consiglio Nazionale della Economia e del Lavoro del 12 ottobre 2023, CNEL, [*Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia. Parte I: inquadramento e analisi del problema; Parte II: osservazioni conclusive e proposte*](#). *La delibera si può leggere nella parte di documentazione del presente fascicolo della rivista*, 2023.

ipotizzati per un eventuale salario minimo legale. Applicando una precisa chiave metodologica di lettura dei testi contrattuali, nella prospettiva del diritto delle relazioni industriali (M. TIRABOSCHI, *Salari minimi contrattuali: note metodologiche per una verifica empirica*), sono stati rilevati gli elementi della retribuzione certi, fissi, continuativi, destinati a tutti i lavoratori. L'esercizio ha condotto al calcolo di una *tariffa minima oraria*, composta dalla retribuzione tabellare, altri elementi riconducibili alla retribuzione normale e uno scatto di anzianità, alle quote orarie relative alle diverse componenti della retribuzione oltre il minimo contrattuale, per arrivare alla *tariffa oraria complessiva* (F. ALIFANO, M. DALLA SEGA, F. LOMBARDO, G. PIGLIALARMI, S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI, *Salari minimi contrattuali: contributo per una verifica empirica*). Questi importi sono stati da un lato confrontati con valori di riferimento indicativi comunemente utilizzati a livello internazionale, quali il 60% del salario lordo mediano e il 50% del salario lordo medio e dall'altro lato con l'importo di 9 euro, tariffa oraria proposta per il salario minimo legale. È possibile constatare che soltanto il CCNL Industria metalmeccanica ⁽⁵⁾ ha una *tariffa minima oraria* per l'ultimo livello dell'inquadramento contrattuale superiore ai 9 euro. Se il confronto viene effettuato con la *tariffa oraria complessiva*, 11 sui 17 CCNL analizzati superano tale soglia.

Tra i CCNL che hanno minimi tabellari e trattamenti retributivi inferiori a tale soglia, esistono situazioni portate più volte all'attenzione della magistratura, come per esempio quella del CCNL per le imprese della vigilanza privata e servizi fiduciari ⁽⁶⁾, i cui livelli salariali per i mestieri di portiere e custode sono stati giudicati da molti tribunali italiani non rispondenti ai criteri di proporzionalità e sufficienza di cui all'articolo 36 Cost. Dall'esame critico di quali siano le ragioni che hanno condotto a queste posizioni delle pronunce giurisprudenziali, è possibile evidenziarne i diversi orientamenti e i rispettivi limiti. Ciò che tende ad emergere è che i giudici non risultano propensi ad adottare il punto di vista delle relazioni industriali nel valutare l'adeguatezza dei minimi contrattuali in un settore particolare in cui elevati sono i livelli di irregolarità e

⁽⁵⁾ CCNL Industria metalmeccanica e installazione di impianti; codice CNEL C011; firmatari: Federmeccanica (Confindustria), Assital (Confindustria), e Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil.

⁽⁶⁾ CCNL Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari; codice CNEL HV17; firmatari: ANIVP, Assvigilanza, UNIV, ASSIV, Legacoop Produzione e Servizi, Federlavoro e servizi (Confcooperative), AGCI Servizi e Filcams Cgil, Fisascat Cisl.

a considerare la funzione del contratto collettivo nella regolazione dello specifico mercato del lavoro (G. PIGLIALARMI, *La questione salariale tra formante giurisprudenziale e relazioni industriali: il caso del CCNL per le imprese della vigilanza privata e servizi fiduciari*).

Dall'analisi dei contratti collettivi per rilevare gli elementi retributivi emerge chiaramente la molteplicità e la complessità degli elementi della retribuzione e la conseguente difficoltà interpretativa. Questo costituisce una criticità poiché può influenzare negativamente la corretta applicazione delle previsioni contrattuali in materia retributiva e l'intelligibilità della busta paga da parte del lavoratore, che pertanto difficilmente può verificare, da solo, la correttezza del suo trattamento retributivo. Maggiore attenzione nella redazione delle norme contrattuali e una razionalizzazione delle voci e della struttura retributiva ridurrebbero i problemi interpretativi e il contenzioso giudiziario, garantendo maggiore trasparenza (F. LOMBARDO, *La struttura della retribuzione nella contrattazione collettiva: primi esiti di un'indagine sui CCNL più applicati*).

Nonostante la necessità di tale semplificazione, la numerosità e l'articolazione delle voci retributive rispecchiano la complessità e le peculiarità dei mercati del lavoro, delle relative dinamiche di scambio e dell'organizzazione del lavoro nei singoli settori, nonché il pluralismo delle professionalità presenti in ogni settore, la cui misura è rappresentata dalla retribuzione tabellare (S. SPATTINI, *Numerosità e copertura dei CCNL nella prospettiva del salario minimo legale e contrattuale e del valore della professionalità*). Sempre più il fattore della professionalità sta divenendo criterio dell'inquadramento retributivo del lavoratore e a livello aziendale ci sono sperimentazioni di prassi e procedure che collegano una parte della retribuzione variabile alla professionalità, anche nell'ottica di incrementare la qualità del lavoro e la produttività (G. IMPELLIZZIERI, *Il fattore professionalità nella retribuzione negoziale*). Tali considerazioni viste nella prospettiva dell'introduzione di un salario minimo legale portano a evidenziare che i sistemi semplici con un unico salario minimo non consentono di rappresentare il pluralismo delle professionalità e pertanto di fronte a tale complessità l'argomento della semplicità del salario minimo legale tende a diventare semplicistico.

Ricerche

Lavoro povero, salari, professionalità

Salari minimi contrattuali: note metodologiche per una verifica empirica

Michele Tiraboschi*

Sommario: **1.** La giungla retributiva: un *unicum* a livello internazionale. – **2.** Contrattazione collettiva e determinazione della tariffa oraria: una chiave di lettura coerente con le dinamiche intersindacali. – **3.** Cosa dice la verifica empirica? – **4.** Qualche prima conclusione.

1. La giungla retributiva: un *unicum* a livello internazionale

La proposta di un salario minimo fissato per legge ha una indubbia forza attrattiva – nella comunicazione politica e nell’immaginario collettivo – perché indica una tariffa oraria di immediata comprensione per tutti, i famosi 9 euro. Non così si può dire delle tariffe contrattuali che sono di non facile lettura persino per gli addetti ai lavori e, come tali, difficilmente comprensibili una volta portate nell’arena del dibattito pubblico sul tema del salario minimo anche perché non parametrize su una quantificazione oraria del salario. Nella prassi delle nostre relazioni industriali non molto è cambiato rispetto alla situazione presente all’indomani della approvazione dello Statuto dei diritti dei lavoratori quando, per fare ordine a quella situazione che fu efficacemente definita nei termini di una vera e propria “giungla retributiva”, venne istituita, con la [legge 11 dicembre 1975, n. 625](#), una Commissione parlamentare d’inchiesta sulle strutture, sulle condizioni e sui livelli dei trattamenti retributivi e normativi in Italia.

Poco importa che, nel dibattito politico, non sia poi esattamente chiaro (neppure agli estensori delle proposte!) cosa rientri nella tariffa legale

* *Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.*

oraria lorda – se cioè la paga base oraria, come in molti altri ordinamenti, oppure la retribuzione complessiva mensile inclusi i trattamenti differiti – con tutti gli equivoci e malintesi che da ciò derivano ⁽¹⁾. Alla apparente chiarezza e trasparenza della tariffa legale si contrappone la complessità e spesso l’inaccessibilità delle tariffe contrattuali con la conseguenza che si finisce il più delle volte per confondere il trattamento salariale minimo ordinario con i minimi tabellari fissati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Una confusione che è certamente un *unicum* a livello internazionale anche in ragione del fatto che altri ordinamenti non conoscono voci retributive tipicamente italiane, frutto di una non facile dialettica tra attori del sistema di relazioni industriali e legislatore, anche in funzione delle dinamiche della imposizione contributiva e fiscale, che pure incidono non poco sull’ammontare della “paga ordinaria”, come la tredicesima, la quattordicesima, l’elemento di garanzia, il trattamento di fine rapporto e altre variegate voci retributive.

2. Contrattazione collettiva e determinazione della tariffa oraria: una chiave di lettura coerente con le dinamiche intersindacali

È pertanto pienamente lecito domandarsi, anche per comparare più agevolmente le soglie retributive delle tante proposte di legge sul salario minimo con i trattamenti retributivi contrattuali, se sia possibile determinare una tariffa retributiva oraria nei contratti collettivi nazionali di lavoro tale da indicare un “salario minimo” contrattuale orario standard, valido cioè per tutti i lavoratori del settore collocati in un determinato livello di inquadramento.

In una prospettiva di diritto delle relazioni industriali la risposta è certamente positiva posto che ogni contratto collettivo nazionale di lavoro contiene indicazioni, più o meno precise e più o meno facili da elaborare, per arrivare a una tariffa retributiva oraria da applicare poi al livello di inquadramento contrattuale (e retributivo) di riferimento.

A livello metodologico il criterio da adottare è dunque quello di leggere oggettivamente i contenuti della contrattazione collettiva, contratto per

⁽¹⁾ Si vedano le osservazioni della professoressa M.C. GUERRA, sulla proposta di legge C. 1275, *Disposizioni per l’istituzione del salario minimo*, presentata il 4 luglio 2023 e la mia replica, entrambi in [Chi lavora in Italia sotto la soglia del salario minimo](#), in *Il Sole 24 Ore*, 11 luglio 2023.

contratto, senza pretendere di imporre l'applicazione di un unico criterio di lettura e tanto meno un criterio di lettura diverso da quello adottato, espressamente o anche solo implicitamente, dai soggetti firmatari di ogni contratto collettivo di lavoro. Sono infatti i contratti collettivi a dare indicazioni sulle voci retributive che concorrono al salario ordinario, e cioè voci standard applicabili a tutti i lavoratori.

Sul punto si è recentemente espressa anche la Commissione dell'informazione del Cnel, nel [documento di inquadramento e analisi del problema del salario minimo](#) approvato lo scorso 4 ottobre, dove si legge: «le componenti della Commissione dell'informazione espressione delle categorie economiche e produttive ritengono in prevalenza corretto e imprescindibile attribuire alle sole parti contrattuali che sottoscrivono un contratto la funzione di determinare le voci che compongono i minimi contrattuali, senza applicare dall'esterno un criterio di lettura univoco e universale, che potrebbe falsare le dinamiche contrattuali, come è accaduto in passato con l'elaborazione giurisprudenziale della nozione onni-comprendensiva di retribuzione, poi sconfessata nel 1984 dalle Sezioni unite della Corte di Cassazione».

3. Cosa dice la verifica empirica?

Questo principio è stato applicato nell'ambito di una simulazione, condotta tra agosto e settembre 2023, da un gruppo di ricercatori coinvolti nella redazione del rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia di ADAPT ⁽²⁾, che si sono applicati nella verifica, con riferimento ai soli profili professionali più bassi delle scale di inquadramento contrattuale, dei trattamenti orari desumibili dal contratto collettivo per eccellenza, quello della metalmeccanica, e da altri contratti collettivi tra i più diffusi ovvero tra quelli dove si discute della piena adeguatezza delle tariffe contrattuali.

I settori presi in considerazione sono: metalmeccanico, terziario-distribuzione-servizi (commercio), turismo, pubblici esercizi, vigilanza privata, pulizie e multiservizi, logistica, attività sportive e benessere della

⁽²⁾ Si veda, *infra*, F. ALIFANO, M. DALLA SEGA, F. LOMBARDO, G. PIGLIALARMÌ, S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI, *Salari minimi contrattuali: contributo per una verifica empirica*, in *q. Fascicolo*.

persona. Sono stati inoltre analizzati i settori dell'agricoltura e del lavoro domestico, per la loro particolarità, con riferimento ai livelli retributivi. La ricerca contiene, per ciascuno dei contratti collettivi di riferimento per questi settori, una scheda di sintesi dei contenuti retributivi utili a identificare il trattamento economico (minimo) ordinario garantito a ogni lavoratore.

Nel condurre l'analisi dei CCNL e successivamente i conteggi delle tariffe orarie, è stato, innanzitutto, identificato il *minimo contrattuale*, composto non soltanto dalla retribuzione tabellare, che rappresenta il valore economico standard minimo della professionalità corrispondente al livello di inquadramento contrattuale del lavoratore, ma anche altri elementi riconducibili alla retribuzione normale, così definita dai singoli contratti collettivi di categoria, erogati a tutti i lavoratori. Nel calcolo del minimo contrattuale, è stato conteggiato, inoltre, l'importo corrispondente a uno scatto di anzianità, poiché si è inteso considerare un lavoratore con una anzianità di servizio minima, considerando che mediamente i dipendenti privati in Italia hanno una anzianità di servizio pari a 10,5 anni ⁽³⁾ e che più del 50% dei dipendenti italiani lavora per lo stesso datore di lavoro da 10 anni o più ⁽⁴⁾.

Sono, invece, state escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o voci accessorie relative a prestazioni peculiari come il lavoro notturno, il lavoro straordinario, le trasferte, ecc.

Si è valutato, poi, di considerare altre voci retributive fisse e certe consistenti in elementi della retribuzione non appartenenti alla retribuzione normale, tuttavia erogati a tutti i lavoratori in assenza di altri elementi retributivi aggiuntivi. Sono ricondotte in questa categoria, per esempio: gli elementi economici di garanzia spettanti ai lavoratori che non godono di altri trattamenti economici individuali o collettivi aggiuntivi; elementi distinti della retribuzione erogati in sostituzione al versamento dei contributi a carico del datore di lavoro agli enti e/o ai fondi bilaterali. In questo ultimo caso, se i lavoratori sono iscritti agli organismi bilaterali, non riceveranno questo elemento della retribuzione, ma potranno godere delle tutele e delle prestazioni garantite dalla bilateralità (sotto forma di

⁽³⁾ Si veda, THINK-TANK TORTUGA, [Il mito del posto fisso nella Pa si supera con la mobilità](#), in *Lavoce.info*, 21 agosto 2023.

⁽⁴⁾ Si veda L. ROSTI, [L'Italia è ancora il Paese del posto fisso](#), in *Alley Oop, Il Sole 24 Ore*, 16 maggio 2022.

servizi, rimborsi o anche contributi economici), il cui controvalore è superiore all'importo dell'elemento retributivo sostitutivo.

Ancorché siano elementi retributivi differiti, nell'arco di una annualità, ogni lavoratore percepisce la tredicesima mensilità e dove prevista dalla contrattazione collettiva anche la quattordicesima. Pertanto, queste componenti sono state computate al fine del calcolo del trattamento economico minimo ordinario.

Prendendo in considerazione il *welfare contrattuale*, presente diffusamente nei contratti collettivi, esso non costituisce retribuzione (se erogato nei termini delle disposizioni agevolative di cui ai commi 2 e seguenti dell'articolo 51 del TUIR), tuttavia, ai fini dell'esercizio, si è valutato di considerare l'importo del "credito welfare" (importo da utilizzare in beni e servizi di welfare, anche detti *flexible benefits*) per i contratti collettivi che lo prevedono, poiché è definito contrattualmente (vedi per esempio il CCNL Metalmeccanica) e costituisce un valore che, anche se non erogato in denaro, di fatto consente al lavoratore di godere di prestazioni ma anche acquistare beni che altrimenti dovrebbe acquisire con i proventi della sua retribuzione. Diversamente è stata indicata la presenza di prestazioni di welfare contrattuale (sanità, previdenza, altre prestazioni della bilateralità) di cui possono beneficiare i lavoratori attraverso enti e fondi bilaterali, a seguito del versamento di contributi a carico del datore di lavoro e, a volte, anche del lavoratore.

Infine, nella prospettiva di una valutazione complessiva degli elementi della retribuzione percepiti in modo certo dal lavoratore, legati alla sola prestazione lavorativa ordinaria, l'esercizio di simulazione delle retribuzioni contrattuali ha voluto arrivare a calcolare anche la quota oraria di trattamento di fine rapporto, poiché costituisce a tutti gli effetti un elemento della retribuzione, sebbene erogato soltanto alla cessazione del rapporto di lavoro (salvo le previste deroghe legali e contrattuali).

Metodologicamente, al fine dei calcoli, non sono stati considerati i permessi retribuiti, come le ore di c.d. ROL (riduzione dell'orario di lavoro) o le ex festività, perché conteggiarle, significherebbe ipotizzare che queste ore siano monetizzate, invece che godute dal lavoratore. Benché questo nella prassi possa verificarsi (in particolari in alcuni settori, dove più è difficoltoso godere di tutti i permessi a causa delle caratteristiche o della intensità del lavoro), di principio non pare corretto inserirli nel calcolo della retribuzione in considerazione del fatto che non si tratta di un elemento fisso e certo, poiché appunto diventa retribuzione soltanto nel caso della monetizzazione e peraltro questa ipotesi non dovrebbe essere

la prima opzione, poiché i lavoratori dovrebbero godere dei permessi contrattualmente previsti. Sarebbe sottinteso, ma si ricorda ugualmente, che per le ore di ferie non si pone il problema evidenziato per le ore di permesso, poiché esse costituiscono un diritto irrinunciabile del lavoratore; pertanto, non possono essere monetizzate (se non le ferie non godute alla cessazione del rapporto di lavoro).

4. Qualche prima conclusione

L'esercizio ha condotto al calcolo di una *tariffa minima oraria*, consistente nella divisione tra il *minimo contrattuale* e il divisore contrattuale (cioè il numero convenzionale di ore mensili retribuite), alle quote orarie relative alle diverse componenti della retribuzione sopra evidenziate, per arrivare alla *tariffa oraria complessiva*, che computa tutti gli elementi.

L'esito del lavoro empirico, fin qui ricostruito, è stato messo a confronto con i parametri tariffari emersi nel dibattito pubblico e suggeriti dalla direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022, là dove indica agli Stati membri, nel caso della adozione di un salario minimo legale (e solo in questo caso), il ricorso a «valori di riferimento indicativi per orientare la loro valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi legali. A tal fine, possono utilizzare valori di riferimento indicativi comunemente utilizzati a livello internazionale, quali il 60% del salario lordo mediano e il 50% del salario lordo medio» (art. 5, § 4).

Il salario medio e mediano per l'Italia è fornito dall'Istat sulla base del quadro informativo del registro RACLI ⁽⁵⁾ e sono individuati per il 2019 rispettivamente in 14,19 euro e a 11,41 euro. Pertanto, il 50% del salario medio è arrotondato a 7,10 euro e il 60% del salario mediano è 6,85 euro. Si specifica che la scelta di fare riferimento ai dati del 2019 dipende dal fatto che la stessa Istat ritiene che i dati del 2020 (ancorché disponibili nel database: dati.istat.it) presentino «peculiarità legate all'emergenza sanitaria», mentre i dati del 2021 non sono ancora disponibili ⁽⁶⁾.

⁽⁵⁾ Si veda ISTAT, [Offerta informativa del registro RACLI sulle posizioni lavorative dipendenti: input di lavoro, retribuzioni e contributi sociali](#), 1° agosto 2023.

⁽⁶⁾ Si veda ISTAT, [Esame delle proposte di legge C. 141 Fratoianni, C. 210 Serracchiani, C. 216 Laus, C. 306 Conte, C. 432 Orlando, C. 1053 Richetti e C. 1275 Conte, recanti disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo. Audizione dell'Istituto nazionale di statistica](#), 11 luglio 2023.

L'esercizio non è stato facile e ha richiesto molto tempo ma l'esito ⁽⁷⁾ è chiaro e utile per impostare su basi corrette il dibattito politico e sindacale in materia di salario minimo legale. La tariffa legale dei 9 euro lordi proposta in Parlamento risulta infatti inferiore alle tariffe orarie minime desumibili da quasi tutti i contratti collettivi sottoscritti da Cgil, Cisl, Uil se letti nella loro totalità e complessità (non fermandosi cioè solo alla paga base o minimo tabellare). Fanno eccezione unicamente il settore del lavoro agricolo (dove tuttavia i trattamenti retributivi minimi sono definiti a livello territoriale in ragione di un peculiare sistema di relazioni industriali come documentato nell'[VIII rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia \(2021\)](#) ⁽⁸⁾), il lavoro domestico (dove i trattamenti retributivi sono problematici in ragione delle disponibilità economiche delle famiglie e di un mercato del lavoro sommerso che supera di gran lunga quello regolare), e i servizi fiduciari che hanno una debolezza legata alle peculiarità del settore ⁽⁹⁾. Altra cosa ancora è poi il trattamento economico complessivo, fatto anche di voci di retribuzione variabile previste tanto a livello nazionale che nella contrattazione di produttività del secondo livello, che ovviamente non sono state prese in considerazione per la determinazione del trattamento minimo ordinario e la conseguente comparazione tra le proposte di intervento legislativo e la realtà del nostro sistema di relazioni industriali.

Abstract

Salari minimi contrattuali: note metodologiche per una verifica empirica

Obiettivi: L'obiettivo del saggio è la definizione di indicazioni teorico-metodologiche per realizzare una verifica dei trattamenti retributivi dei lavoratori previsti dai sistemi di contrattazione collettiva. **Metodologia:** Il contributo, a livello metodologico, procede nella prospettiva del diritto delle relazioni industriali, individuata come la più adeguata per conoscere l'effettività dei salari. **Risultati:** L'analisi diretta delle voci retributive previste dai diversi contratti collettivi consente di calcolare la tariffa

⁽⁷⁾ AA.Vv., *Salari minimi contrattuali: contributo per una verifica empirica*, in *q. Fascicolo*.

⁽⁸⁾ ADAPT, [VIII rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia \(2021\)](#), ADAPT University Press, 2021, pp. 201-223.

⁽⁹⁾ Si veda, *infra*, G. PIGLIALARMI, *La questione salariale tra formante giurisprudenziale e relazioni industriali: il caso del CCNL per le imprese della vigilanza privata e servizi fiduciari*, in *q. Fascicolo*.

*minima oraria dei profili professionali più bassi. **Limiti e implicazioni:** Il risultato della indagine empirica è chiaro e utile per impostare su basi corrette il dibattito politico e sindacale in materia di salario minimo legale. **Originalità:** Il dibattito scientifico intorno al salario minimo legale si è concentrato per lo più su analisi de iure condendo o di inquadramento del tema nel sistema delle fonti giuridiche. L'originalità del contributo sta nel proporre un angolo di visuale, quello dello studio diretto dei sistemi retributivi negoziali, sinora inedito.*

Parole chiave: salario minimo, retribuzione, contrattazione collettiva, minimi contrattuali.

Minimum Wage: Methodological Notes for an Empirical Analysis

Objectives: This paper aims to define a methodological framework to examine worker's remuneration as laid down by national collective bargaining. **Methodology:** This analysis adopts an 'industrial relations law' perspective, which is regarded as the most suitable to investigate remuneration. **Results:** By examining the remuneration items in different collective agreements, it is possible to calculate the minimum hourly rate for the lowest-level occupations. **Limitations and implications:** The research findings can help settle the debate on the legal minimum wage. **Originality:** The scholarly discussion on the legal minimum wage has mostly focused on the legislation and the legal sources to be applied. This analysis aims at providing a fresh perspective, focusing on wage levels as negotiated in collective bargaining.

Keywords: minimum wage, remuneration, collective bargaining, minimum rates.

Salari minimi contrattuali: contributo per una verifica empirica

*Francesco Alifano, Michele Dalla Sega, Francesco Lombardo,
Giovanni Pigliararmi, Silvia Spattini, Michele Tiraboschi**

Sommario: **1.** Risultati dell'indagine empirica sui salari minimi contrattuali. – **2.** CCNL Industria metalmeccanica e installazione di impianti. – **3.** CCNL Piccola e media industria metalmeccanica e installazione di impianti. – **4.** CCNL Imprese artigiane dei settori metalmeccanica, installazione impianti, orafi, argentieri ed affini e delle imprese del settore odontotecnici. – **5.** CCNL Distribuzione moderna organizzata (DMO). – **6.** CCNL Terziario distribuzione e servizi (Commercio). – **7.** CCNL Imprese della distribuzione cooperativa. – **8.** CCNL Turismo. – **9.** CCNL Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (FIPE). – **10.** CCNL Impianti e delle attività sportive profit e no profit. – **11.** CCNL Imprese di acconciatura, estetica, tricotologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere. – **12.** CCNL Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari. – **13.** CCNL Agenzie di sicurezza sussidiaria e degli istituti investigativi e di sicurezza. – **14.** CCNL Logistica trasporto spedizioni. – **15.** CCNL Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi. – **16.** CCNL Imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione. – **17.** CCNL Operai agricoli e florovivaisti. – **18.** CCNL Lavoro domestico.

1. Risultati dell'indagine empirica sui salari minimi contrattuali

Con riferimento al dibattito pubblico sulla proposta di una legge di fissazione di un salario minimo orario (C. 1275, *Disposizioni per*

** Francesco Alifano è dottorando in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro ADAPT, Università degli Studi di Siena; Michele Dalla Sega è assegnista di ricerca, Università degli Studi di Udine; Francesco Lombardo è assegnista di ricerca, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia; Giovanni Pigliararmi è ricercatore, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia; Silvia Spattini è direttrice di ADAPT; Michele Tiraboschi è professore ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.*

l'istituzione del salario minimo, presentata il 4 luglio 2023) è stato svolto un esercizio – realizzato sotto la direzione scientifica del professor Michele Tiraboschi ⁽¹⁾ – di verifica dei trattamenti retributivi orari desumibili dai testi contrattuali di una selezione di contratti collettivi nazionali di lavoro, costituita da alcuni tra i più diffusi (industria metalmeccanica; industria metalmeccanica piccole imprese; meccanica artigiana; terziario-distribuzione-servizi; turismo; pubblici esercizi; logistica, grande distribuzione organizzata) e da altri caratterizzanti i settori per i quali si discute della adeguatezza delle tariffe contrattuali (vigilanza privata; pulizie e multiservizi; attività sportive e benessere della persona, oltre a agricoltura e lavoro domestico), complessivamente applicati ad una platea di 7.476.179 lavoratori, secondo i dati desumibili dalla banca dati CNEL, integrata dai dati INPS, proveniente dalle dichiarazioni Uniemens ⁽²⁾.

Applicando una precisa chiave metodologica di lettura dei testi contrattuali ⁽³⁾, sono stati, quindi, rilevati gli elementi della retribuzione utili per calcolare: minimo contrattuale ⁽⁴⁾, altre voci retributive fisse e certe ⁽⁵⁾, mensilità aggiuntive ⁽⁶⁾, welfare contrattuale ⁽⁷⁾, TFR. Sulla base di

⁽¹⁾ Si veda, per l'impostazione metodologica della ricerca, M. TIRABOSCHI, *Salari minimi contrattuali: note metodologiche per una verifica empirica*, in *q. Fascicolo*.

⁽²⁾ Si veda *Archivio Nazionale dei contratti collettivi di lavoro depositati al CNEL*, in www.cnel.it

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

⁽⁴⁾ *Minimo contrattuale*: retribuzione tabellare del livello di inquadramento più basso previsto da ogni CCNL analizzato; altri elementi riconducibili alla retribuzione normale, erogati a tutti i lavoratori; uno scatto di anzianità. Sono escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o voci accessorie relative a prestazioni peculiari come il lavoro notturno, il lavoro straordinario, le trasferte, ecc.

⁽⁵⁾ *Altre voci retributive fisse e certe*: elementi della retribuzione non appartenenti alla retribuzione normale, erogati a tutti i lavoratori in assenza di altri elementi retributivi aggiuntivi (ad esempio elementi economici di garanzia spettanti ai lavoratori che non godono di altri trattamenti economici individuali o collettivi aggiuntivi; elementi distinti della retribuzione erogati in sostituzione al versamento dei contributi a carico del datore di lavoro agli enti e/o ai fondi bilaterali).

⁽⁶⁾ *Mensilità aggiuntive*: Tredicesima e Quattordicesima, dove prevista.

⁽⁷⁾ *Welfare contrattuale*: importo del “credito welfare” (importo da utilizzare in beni e servizi di welfare, anche detti *flexible benefit*).

questi elementi e del divisore contrattuale, sono poi state calcolate tariffa minima oraria ⁽⁸⁾ e tariffa oraria complessiva ⁽⁹⁾.

L'esercizio compiuto giunge ai seguenti risultati di sintesi, osservabili nel dettaglio nelle tabelle redatte per ogni contratto (*infra*, §§2 e seguenti). Su 17 CCNL analizzati, 5 presentano una tariffa minima oraria inferiore sia al 50% del salario medio sia al 60% del salario mediano ⁽¹⁰⁾. Si tratta (tabella 1) dei CCNL del settore delle attività sportive (codice H077), della vigilanza privata e servizi fiduciari (codice HV17 e codice HV40), oltre a quello degli operari agricoli (codice A011) e del lavoro domestico (codice H501).

⁽⁸⁾ La tariffa minima oraria è stata calcolata dividendo il totale delle componenti della colonna minimo contrattuale per il divisore contrattuale.

⁽⁹⁾ La tariffa oraria complessiva è stata ottenuta dalla somma della tariffa minima oraria e dalle diverse quote delle successive componenti.

⁽¹⁰⁾ Il salario medio e mediano per il 2019 sono individuati dall'ISTAT rispettivamente in 14,19 euro e a 11,41 euro, per cui il 50% del salario medio è arrotondato a 7,10 euro e il 60% del salario mediano è 6,85 euro. Si ricorda, che da impostazione metodologica come argomentato, *supra*, in M. TIRABOSCHI, *Salari minimi contrattuali: note metodologiche per una verifica empirica*, in *q. Fascicolo*, si è inteso confrontare gli importi di tariffa minima oraria e tariffa oraria complessiva con i parametri suggeriti dalla Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea per la valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi legali, individuati nel 60% della retribuzione oraria mediana e il 50% della retribuzione oraria media. Si tratta di parametri, come detto, previsti per la sola valutazione dei salari minimi fissati per legge; tuttavia, possono essere utili indicatore di riferimento.

Tabella 1 – Tariffa minima oraria e scostamenti da 60% salario mediano da 50% salario medio

CCNL	Tariffa minima oraria	Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)	Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
CCNL Industria metalmeccanica e installazione di impianti (codice C011)	€ 9,42	€ +2,58	€ +2,32
CCNL Piccola e media industria metalmeccanica e installazione di impianti (codice C018)	€ 8,58	€ +1,73	€ +1,48
CCNL Imprese artigiane dei settori metalmeccanica, installazione impianti, orafi, argentieri ed affini e delle imprese del settore odontotecnici (co-dice C030)	€ 7,86	€ +1,01	€ +0,76
CCNL Distribuzione Moderna Organizzata (DMO) (codice H008)	€ 7,88	€ +1,03	€ +0,78
CCNL Terziario, distribuzione e servizi (Commercio) (codice H011)	€ 7,88	€ +1,03	€ +0,78
CCNL Imprese della distribuzione cooperativa (codice H016)	€ 7,75	€ +0,90	€ +0,65
CCNL Turismo (codice H052)	€ 7,69	€ +0,84	€ +0,59
CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo (FIPE) (codice H05Y)	€ 7,70	€ +0,85	€ +0,60
CCNL Impianti e delle attività sportive profit e no profit (codice H077)	€ 6,62	€ -0,23	€ -0,48
CCNL Imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa,	€ 7,61	€ +0,76	€ +0,51

tatuaggio, piercing e centri benessere (codice H515)			
CCNL Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari (codice HV17) - Addetto ai Servizi Fiduciari	€ 5,87	€ -0,98	€ -1,23
CCNL Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari (codice HV17) - Personale Tecnico, Operativo e Amministrativo	€ 6,52	€ -0,33	€ -0,58
CCNL Agenzie di sicurezza sussidiaria e degli istituti investigativi e di sicurezza (codice HV40)	€ 5,79	€ -1,06	€ -1,31
CCNL Logistica, trasporto, spedizioni (codice I100)	€ 8,24	€ +1,39	€ +1,14
CCNL Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi (codice K511)	€ 7,29	€ +0,44	€ +0,19
CCNL Imprese artigiane servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione (codice K521)	€ 7,41	€ +0,56	€ +0,31
CCNL Operai agricoli e florovivaisti (codice A011)	€ 5,65	€ -1,20	€ -1,45
CCNL Lavoro domestico (codice H501)	€ 4,88	€ -1,97	€ -2,22

Se si confrontano i valori presi a riferimento con la tariffa oraria complessiva (tabella 2), è facile comprendere che il numero dei CCNL al di sotto dei parametri si riduce, passando a tre: vigilanza privata e servizi fiduciari (per il contratto codice HV17, solo per gli addetti ai servizi fiduciari e codice HV40) e lavoro domestico (codice H501).

Tabella 2 – Tariffa oraria complessiva e sconti da 60% salario mediano da 50% salario medio

CCNL	Tariffa oraria complessiva	Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)	Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
CCNL Industria metalmeccanica e installazione di impianti (codice C011)	€ 11,20	€ +4,44	€ +4,19
CCNL Piccola e media industria metalmeccanica e installazione di impianti (codice C018)	€ 10,33	€ +3,62	€ +3,37
CCNL Imprese artigiane dei settori metalmeccanica, installazione impianti, orafi, argentieri ed affini e delle imprese del settore odontotecnici (co-dice C030)	€ 9,50	€ +2,65	€ +2,40
CCNL Distribuzione Moderna Organizzata (DMO) (codice H008)	€ 10,02	€ +3,17	€ +2,92
CCNL Terziario, distribuzione e servizi (Commercio) (codice H011)	€ 10,04	€ +3,19	€ +2,94
CCNL Imprese della distribuzione cooperativa (codice H016)	€ 9,75	€ +2,90	€ +2,65
CCNL Turismo (codice H052)	€ 9,63	€ +2,78	€ +2,53
CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo (FIPE) (codice H05Y)	€ 9,81	€ +2,96	€ +2,71
CCNL Impianti e delle attività sportive profit e no profit (codice H077)	€ 7,77	€ +0,92	€ +0,67
CCNL Imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa,	€ 9,20	€ +2,35	€ +2,10

tatuaggio, piercing e centri benessere (codice H515)			
CCNL Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari (codice HV17) - Addetto ai Servizi Fiduciari	€ 6,99	-€ 0,14	€ -0,11
CCNL Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari (codice HV17) - Personale Tecnico, Operativo e Amministrativo	€ 8,39	€ +1,54	€ +1,29
CCNL Agenzie di sicurezza sussidiaria e degli istituti investigativi e di sicurezza (codice HV40)	€ 6,79	€ -0,06	€ -0,31
CCNL Logistica, trasporto, spedizioni (codice I100)	€ 10,35	€ +3,50	€ +3,25
CCNL Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi (codice K511)	€ 9,14	€ +2,29	€ +2,04
CCNL Imprese artigiane servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione (codice K521)	€ 8,88	€ +2,03	€ +1,78
CCNL Operai agricoli e florovivaisti (codice A011)	€ 7,17	€ +0,32	€ +0,07
CCNL Lavoro domestico (codice H501).	€ 5,68	€ -1,17	€ -1,42

Se poi si intende confrontare le tariffe contrattuali con il riferimento dei 9 euro quale tariffa oraria ipotizzata dalla proposta di legge C. 1275, *Disposizioni per l'istituzione del salario minimo*, presentata il 4 luglio 2023, è possibile constatare che soltanto il CCNL Industria metalmeccanica ha una tariffa minima oraria per l'ultimo livello dell'inquadramento contrattuale superiore ai 9 euro. Se il confronto viene effettuato con la tariffa oraria complessiva, 11 CCNL su 17 superano la soglia, mentre rimangono esclusi: CCNL Impianti e delle attività sportive profit e no profit (codice H077), Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi

fiduciari (codice HV17), Agenzie di sicurezza sussidiaria e degli istituti investigativi e di sicurezza (codice HV40), CCNL Imprese artigiane servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione (codice K521), CCNL Operai agricoli e florovivaisti (codice A011), CCNL Lavoro domestico (codice H501).

2. CCNL Industria metalmeccanica e installazione di impianti

Codice CNEL: C011

Firmatari: Federmecanica (Confindustria), Assital (Confindustria) e Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 1.584.560

Trattamento economico (minimo) ordinario Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	TFR	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 173)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità Aggiuntive			
<ul style="list-style-type: none"> • Minimo tabellare • Aumenti periodici di anzianità 	<ul style="list-style-type: none"> • Elemento perequativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Tredicesima 	<ul style="list-style-type: none"> • Strumenti di welfare <i>Ulteriori prestazioni sanitarie e previdenziali erogate dai fondi di settore</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Rateo mensile TFR 	
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 9,42	€ 0,23	€ 0,79	€ 0,10	€ 0,76	€ 11,20
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ +2,58					€ +4,44
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ +2,32					€ +4,19

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sull'ultimo livello previsto dall'inquadramento (livello D1). Sono incluse voci retributive e trattamenti economici erogati di base a tutti i lavoratori. Inoltre, è incluso nel calcolo del minimo contrattuale uno scatto di anzianità. Sono escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o a prestazioni peculiari come il notturno, lo straordinario, le trasferte, ecc. Il contratto presenta, inoltre, prestazioni di welfare contrattuale (sanità, previdenza) di cui beneficia il lavoratore che hanno un significativo valore economico e che, tuttavia, non vengono conteggiate in quanto tecnicamente non si tratta di retribuzione

3. CCNL Piccola e media industria metalmeccanica e installazione di impianti

Codice CNEL: C018

Firmatari: Unionmeccanica Confapi e Fiom Cgil, Fim Cisl, Uilm Uil

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 383.068

Trattamento economico (minimo) ordinario Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	Tfr	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(Divisore orario: 173)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità aggiuntive			
<ul style="list-style-type: none"> • Minimo tabellare conglobato • Aumenti periodici di anzianità 	<ul style="list-style-type: none"> • Elemento perequativo • Elemento aggiuntivo della retribuzione (<i>man-cata adesione a ente bilaterale nazionale</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tredicesima 	<ul style="list-style-type: none"> • Strumenti di welfare <i>Ulteriori prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rateo mensile TFR 	
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 8,58	€ 0,23	€ 0,73	€ 0,10	€ 0,69	€ 10,33
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ +1,73					€ +3,62
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ +1,48					€ +3,37

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sull'ultimo livello previsto dall'inquadramento (livello 1). Sono incluse voci retributive e trattamenti economici erogati di base a tutti i lavoratori. Inoltre, è incluso nel calcolo del minimo contrattuale uno scatto di anzianità. Sono escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o a prestazioni peculiari come il notturno, lo straordinario, le trasferte, ecc. Il contratto presenta, inoltre, prestazioni di welfare contrattuale (sanità, previdenza) di cui beneficia il lavoratore che hanno un significativo valore economico e che, tuttavia, non vengono conteggiate in quanto tecnicamente non si tratta di retribuzione

4. CCNL Imprese artigiane dei settori metalmeccanica, installazione impianti, orafi, argentieri ed affini e delle imprese del settore odontotecnici

Codice CNEL: C030

Firmatari: Confartigianato Autoriparazione, Confartigianato Metalmeccanica di produzione, Confartigianato Impianti, Confartigianato Orafi, Confartigianato Odontotecnici, Confartigianato Restauro, CNA Produzione, CNA Installazione e impianti, CNA Servizi alla comunità/Autoriparatori, CNA Artistico e tradizione, CNA Benessere e Sanità, Casartigiani, Claii e Fiom Cgil, Fim Cisl, Uilm Uil

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 513.858

Trattamento economico (minimo) ordinario Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	Tfr	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 173)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità aggiuntive			
<ul style="list-style-type: none"> • Retribuzione tabellare • Scatti di anzianità 	<ul style="list-style-type: none"> • Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) <i>(mancata adesione a ente bilaterale)</i> • Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) <i>(mancata iscrizione a fondo sanitario)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Tredicesima 	<i>Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rateo mensile TFR 	
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 7,86	€ 0,32	€ 0,68	//	€ 0,64	€ 9,50
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ +1,01					€ +2,65
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ +0,76					€ +2,40

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sull'ultimo livello previsto dall'inquadramento (livello 6). Sono incluse voci retributive e trattamenti economici erogati di base a tutti i lavoratori. Inoltre, è incluso nel calcolo del minimo contrattuale uno scatto di anzianità. Sono escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o a prestazioni peculiari come il notturno, lo straordinario, le trasferte, ecc. Il contratto presenta, inoltre, prestazioni di welfare contrattuale (sanità, previdenza, tutele/servizi dell'ente bilaterale) di cui beneficia il lavoratore che hanno un significativo valore economico e che, tuttavia, non vengono conteggiate in quanto tecnicamente non si tratta di retribuzione

5. CCNL Distribuzione moderna organizzata (DMO)

Codice CNEL: H008

Firmatari: Federdistribuzione e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil (in firma separata Ugl Terziario)

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 195.873

Trattamento economico (minimo) ordinario Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	Tfr	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 168)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità aggiuntive			
<ul style="list-style-type: none"> • Paga base nazionale conglobata • Indennità di contingenza • Terzo elemento nazionale • Scatti di anzianità 	<ul style="list-style-type: none"> • Elemento distinto retribuzione (<i>mancata adesione a ente bilaterale nazionale</i>) • Elemento distinto retribuzione (<i>mancata adesione a fondo di assistenza sanitaria</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tredicesima • Quattordicesima 	<i>Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rateo mensile TFR 	
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 7,88	€ 0,12	€ 1,33	//	€0,69	€ 10,02
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ +1,03					€ +3,17
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ +0,78					€ +2,92

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sull'ultimo livello previsto dall'inquadramento (VII livello). Il minimo contrattuale del VII livello è comprensivo di € 5,16 a titolo di superminimo collettivo. Il terzo elemento nazionale è erogato ai lavoratori di province nelle quali non è presente un terzo elemento provinciale. Sono incluse voci retributive e trattamenti economici erogati di base a tutti i lavoratori. Inoltre, è incluso nel calcolo del minimo contrattuale uno scatto di anzianità. Sono escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o a prestazioni peculiari come il notturno, lo straordinario, le trasferte, ecc. Il contratto presenta, inoltre, prestazioni di welfare contrattuale (sanità, previdenza, tutele/servizi dell'ente bilaterale) di cui beneficia il lavoratore che hanno un significativo valore economico e che, tuttavia, non vengono conteggiate in quanto tecnicamente non si tratta di retribuzione

6. CCNL Terziario distribuzione e servizi (Commercio)

Codice CNEL: H011

Firmatari: Confcommercio e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs (in firma separata Ugl Terziario)

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 2.353.179

Trattamento economico (minimo) ordinario Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	Tfr	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 168)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità aggiuntive			
<ul style="list-style-type: none"> • Paga base nazionale conglobata • Indennità di contingenza • Terzo elemento • Scatti di anzianità 	<ul style="list-style-type: none"> • Elemento economico di garanzia • Elemento distinto retribuzione (<i>mancata adesione a ente bilaterale nazionale</i>) • Elemento distinto retribuzione (<i>mancata adesione a fondo di assistenza sanitaria</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tredicesima • Quattordicesima 	<i>Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rateo mensile TFR 	
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 7,88	€ 0,14	€ 1,33	//	€0,69	€ 10,04
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ +1,03					€ +3,19
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ +0,78					€ +2,94

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sull'ultimo livello previsto dall'inquadramento (VII livello). Il minimo contrattuale del VII livello è comprensivo di € 5,16 a titolo di superminimo collettivo. Sono incluse voci retributive e trattamenti economici erogati di base a tutti i lavoratori. Inoltre, è incluso nel calcolo del minimo contrattuale uno scatto di anzianità. Sono escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o a prestazioni peculiari come il notturno, lo straordinario, le trasferte, ecc. Il contratto del terziario presenta, inoltre, prestazioni di welfare contrattuale (sanità, previdenza, tutele/servizi dell'ente bilaterale) di cui beneficia il lavoratore che hanno un significativo valore economico e che, tuttavia, non vengono conteggiate in quanto tecnicamente non si tratta di retribuzione

7. CCNL Imprese della distribuzione cooperativa

Codice CNEL: H016

Firmatari: Ancc Coop, Confcooperative, Agci e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 72.740

Trattamento economico (minimo) ordinario Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	Tfr	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 168)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità aggiuntive			
<ul style="list-style-type: none"> • Paga base nazionale • Indennità di contingenza • Terzo elemento • Scatti di anzianità 	<ul style="list-style-type: none"> • Elemento economico di garanzia 	<ul style="list-style-type: none"> • Tredicesima • Quattordicesima 	<i>Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rateo mensile TFR 	
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 7,75	€ 0,04	€ 1,29	//	€0,67	€ 9,75
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ +0,90					€ +2,90
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ +0,65					€ +2,65

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sull'ultimo livello previsto dall'inquadramento (VI livello). Il minimo tabellare è comprensivo dell'acconto per futuri aumenti pari a € 20,83. Per l'elemento economico di garanzia è stato utilizzato l'importo previsto per le aziende fino a 10 dipendenti di € 85,00. Il terzo elemento è erogato in assenza di contrattazione integrativa provinciale. Sono incluse voci retributive e trattamenti economici erogati di base a tutti i lavoratori. Inoltre, è incluso nel calcolo del minimo contrattuale uno scatto di anzianità. Sono escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o a prestazioni peculiari come il notturno, lo straordinario, le trasferte, ecc. Il contratto presenta prestazioni di welfare contrattuale (sanità, previdenza, tutele/servizi dell'ente bilaterale) di cui beneficia il lavoratore che hanno un significativo valore economico e che, tuttavia, non vengono conteggiate in quanto tecnicamente non si tratta di retribuzione

8. CCNL Turismo

Codice CNEL: H052

Firmatari: Federalberghi, Faita, Confcommercio e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 562.729

Trattamento economico (minimo) ordinario Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	Tfr	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 172)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità aggiuntive			
<ul style="list-style-type: none"> • Paga base nazionale • Scatti di anzianità 	//	<ul style="list-style-type: none"> • Tredicesima • Quattordicesima 	<i>Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità</i>	• Rateo mensile TFR	
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 7,69	//	€ 1,28	//	€0,66	€ 9,63
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ +0,84					€ +2,78
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ +0,59					€ +2,53

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sull'ultimo livello previsto dall'inquadramento (VII livello). Sono incluse voci retributive e trattamenti economici erogati di base a tutti i lavoratori. Inoltre, è incluso nel calcolo del minimo contrattuale uno scatto di anzianità. Sono escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o a prestazioni peculiari come il notturno, lo straordinario, le trasferte, ecc. Il contratto del turismo presenta, inoltre, prestazioni di welfare contrattuale (sanità, previdenza, tutele/servizi dell'ente bilaterale) di cui beneficia il lavoratore che hanno un significativo valore economico e che, tuttavia, non vengono conteggiate in quanto tecnicamente non si tratta di retribuzione

9. CCNL Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (FIPE)

Codice CNEL: H05Y

Firmatari: FIPE, ANGEM, Legacoop Produzione e Servizi, Federlavoro e Servizi, Confcooperative, AGCI Servizi e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil (in firma separata Ugl Terziario)

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 592.364

Trattamento economico (minimo) ordinario Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	Tfr	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 172)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità aggiuntive			
<ul style="list-style-type: none"> • Paga base nazionale • Indennità di contingenza • Scatti di anzianità 	<ul style="list-style-type: none"> • Elemento distinto della retribuzione (<i>mancata adesione a fondo assistenza sanitaria</i>) • Elemento distinto della retribuzione (<i>mancata adesione a ente bilaterale nazionale</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tredicesima • Quattordicesima 	<i>Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rateo mensile TFR 	
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 7,70	€ 0,14	€ 1,29	//	€0,68	€ 9,81
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ +0,85					€ +2,96
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ +0,60					€ +2,71

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sull'ultimo livello previsto dall'inquadramento (livello 7). Sono incluse voci retributive e trattamenti economici erogati di base a tutti i lavoratori. Inoltre, è incluso nel calcolo del minimo contrattuale uno scatto di anzianità. Sono escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o a prestazioni peculiari come il notturno, lo straordinario, le trasferte, ecc. Il contratto presenta, inoltre, prestazioni di welfare contrattuale (sanità, previdenza, tutele/servizi dell'ente bilaterale) di cui beneficia il lavoratore che hanno un significativo valore economico e che, tuttavia, non vengono conteggiate in quanto tecnicamente non si tratta di retribuzione

10. CCNL Impianti e delle attività sportive profit e no profit

Codice CNEL: H077

Firmatari: Confederazione Italiana dello Sport, Confcommercio e Slc Cgil, Fisascat Cisl, Uilcom Uil

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 27.029

Trattamento economico (minimo) ordinario Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	Tfr	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 173)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità aggiuntive			
<ul style="list-style-type: none"> • Retribuzione nazionale conglobata • Elemento distinto della retribuzione (presenza giornaliera) 	<ul style="list-style-type: none"> • Elemento distinto della retribuzione (<i>mancata adesione a fondo assistenza sanitaria</i>) • Elemento distinto della retribuzione (<i>mancata adesione a Ente bilaterale unico nazionale</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tredicesima 	<i>Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rateo mensile TFR 	
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 6,62	€ 0,10	€ 0,53	//	€ 0,51	€ 7,77
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ -0,23					€ +0,92
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ -0,48					€ +0,67

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sull'ultimo livello previsto dall'inquadramento (VII livello), assunto dopo il 22.12.2015. Per gli assunti a decorrere da tale data, è disapplicata la disciplina speciale su scatti di anzianità, quattordicesima e maggiorazione della retribuzione nazionale conglobata. Sono incluse voci retributive e trattamenti economici erogati di base a tutti i lavoratori. Per il calcolo dell'elemento distinto della retribuzione, si è considerata una media annua dei giorni di lavoro, considerando ferie, permessi e festività. Sono escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o a prestazioni peculiari come il notturno, lo straordinario, le trasferte, ecc. Il contratto impianti e attività sportive presenta prestazioni di welfare contrattuale (sanità, previdenza, tutele/servizi dell'ente bilaterale) di cui beneficia il lavoratore che hanno un significativo valore economico e che, tuttavia, non vengono conteggiate in quanto tecnicamente non si tratta di retribuzione

11. CCNL Imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere

Codice CNEL: H515

Firmatari: CNA Unione benessere e sanità, Confartigianato Benessere Acconciatori, Confartigianato Benessere Estetica, Casartigiani, CLAAI Federnas Unamem e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 129.883

Trattamento economico (minimo) ordinario Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	Tfr	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 173)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità aggiuntive			
<ul style="list-style-type: none"> • Retribuzione tabella • Scatti di anzianità 	<ul style="list-style-type: none"> • Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) <i>(mancata adesione a ente bilaterale)</i> • Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) <i>(mancata iscrizione a fondo sanitario)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Tredicesima 	<i>Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rateo mensile TFR 	
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 7,61	€ 0,32	€ 0,66	//	€0,61	€ 9,20
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ +0,76					€ +2,35
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ +0,51					€ +2,10

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sul penultimo livello previsto dall'inquadramento (livello 3°), poiché la permanenza al 4° livello non può superare i 24 mesi, tranne per i soli addetti alla pulizia dei locali e degli arredi. Sono incluse voci retributive e trattamenti economici erogati di base a tutti i lavoratori. Inoltre, è incluso nel calcolo del minimo contrattuale uno scatto di anzianità. Sono escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o a prestazioni peculiari come il notturno, lo straordinario, le trasferte, ecc. Il contratto del turismo presenta, inoltre, prestazioni di welfare contrattuale (sanità, previdenza, tutele/servizi dell'ente bilaterale) di cui beneficia il lavoratore che hanno un significativo valore economico e che, tuttavia, non vengono conteggiate in quanto tecnicamente non si tratta di retribuzione

12. CCNL Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari

Codice CNEL: HV17

Firmatari: ANIVP, Assvigilanza, UNIV, ASSIV, Legacoop Produzione e Servizi, Federlavoro e servizi (Confcooperative), AGCI Servizi e Filcams Cgil, Fisascat Cisl

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 55.327

Trattamento economico (minimo) ordinario Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento Personale addetto ai servizi fiduciari (livello D)					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	Tfr	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 173)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità aggiuntive			
<ul style="list-style-type: none"> • Salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata) • Indennità di vacanza contrattuale • Scatti di anzianità 	<ul style="list-style-type: none"> • Elemento distinto della retribuzione mensile (<i>mancata adesione al fondo di assistenza sanitaria integrativa</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tredicesima 	<i>Prestazioni sanitarie e previdenziali erogate dai fondi di settore</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rateo mensile TFR 	
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 5,87	€ 0,17	€ 0,50	//	€ 0,45	€ 6,99
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ -0,98					€ 0,14
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ -1,23					€ -0,11

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sul livello D previsto dall'inquadramento. Sono esclusi i livelli F ed E in quanto questi corrispondono a "livelli di ingresso", cioè livelli di inquadramento in cui i lavoratori svolgono le mansioni previste per il livello D per i primi 12 mesi dall'assunzione (livello F) e dal 13esimo al 24esimo mese dal giorno dell'assunzione (livello E). Sono incluse voci retributive e trattamenti economici erogati di base a tutti i lavoratori. Inoltre, è incluso nel calcolo del minimo contrattuale uno scatto di anzianità. Sono escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o a prestazioni peculiari come il notturno, lo straordinario, le trasferte, ecc. Il presente contratto collettivo prevede le seguenti prestazioni di welfare contrattuale: previdenza complementare e sanità integrativa, di cui beneficia il lavoratore. Queste hanno un significativo valore economico; tuttavia, non vengono conteggiate in quanto tecnicamente non si tratta di retribuzione

Trattamento economico (minimo) ordinario Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento Personale tecnico, operativo e amministrativo per le attività di cui al d.m. 296/2010 (livello VI)					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	Tfr	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 173)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità aggiuntive			
<ul style="list-style-type: none"> • Salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata, che comprende: Indennità di contingenza; Elemento distinto della retribuzione e la quota integrativa territoriale) • Indennità di vacanza contrattuale • Scatti di anzianità 	<ul style="list-style-type: none"> • Elemento distinto della retribuzione mensile (<i>mancata adesione a fondo di assistenza sanitaria</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tredicesima • Quattordicesima 	<i>Prestazioni sanitarie e previdenziali erogate dai fondi di settore</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rateo mensile TFR 	
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 6,52	€ 0,17	€ 1,12	//	€ 0,58	€ 8,39
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ -0,33					€ +1,54
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ -0,58					€ +1,29

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sull'ultimo livello previsto dall'inquadramento (livello VI). Sono incluse voci retributive e trattamenti economici erogati di base a tutti i lavoratori. Inoltre, è incluso nel calcolo del minimo contrattuale uno scatto di anzianità. Sono escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o a prestazioni peculiari come il notturno, lo straordinario, le trasferte, ecc. Il presente contratto collettivo prevede le seguenti prestazioni di welfare contrattuale: previdenza complementare e sanità integrativa, di cui beneficia il lavoratore. Queste hanno un significativo valore economico; tuttavia, non vengono conteggiate in quanto tecnicamente non si tratta di retribuzione

13. CCNL Agenzie di sicurezza sussidiaria e degli istituti investigativi e di sicurezza

Codice CNEL: HV40

Firmatari: AISS, Federterziario, CONFIMEA, CFC Rete d'impresa e Ugl Sicurezza Civile

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 10.702

Trattamento economico (minimo) ordinario Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento Personale addetto ai servizi fiduciari (livello D)					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	Tfr	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 200)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità aggiuntive			
<ul style="list-style-type: none"> • Retribuzione mensile • Scatti di anzianità • Elemento di garanzia retributiva 	//	<ul style="list-style-type: none"> • Tredicesima 	<i>Prestazioni sanitarie, di formazione professionale e altre coperture offerte dalla bilateralità</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rateo mensile TFR 	
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 5,79	//	€ 0,48	//	€ 0,52	€ 6,79
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ -1,06					€ -0,06
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ -1,31					€ -0,31

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sull'ultimo livello previsto dall'inquadramento (livello VII). Sono incluse voci retributive e trattamenti economici erogati di base a tutti i lavoratori. Inoltre, è incluso nel calcolo del minimo contrattuale uno scatto di anzianità. Per il livello VII, l'elemento di garanzia retributiva non è dovuto per i primi 24 mesi. Sono escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o a prestazioni peculiari come il notturno, lo straordinario, le trasferte, ecc. Il presente contratto collettivo prevede prestazioni di welfare contrattuale (sanità, tutele/servizi dell'ente bilaterale, formazione professionale) di cui beneficia il lavoratore che hanno un significativo valore economico e che, tuttavia, non vengono conteggiate in quanto tecnicamente non si tratta di retribuzione

14. CCNL Logistica trasporto spedizioni

Codice CNEL: I100

Firmatari: Aite, Aiti (Confetra), Assoespressi (Confetra), Assologistica, Fedespediti (Confcommercio), Fedit, Fisi (Confetra), Trasportounito Fiap, Confetra, Anita (Confindustria), Fai (Confcommercio), Assotir, Federtraslochi (Confcommercio), Federlogistica (Confcommercio), Fiap, Unitai, Confrtrasporto (Confcommercio), CNA Fita, Confartigianato Trasporti, Sna Casartigiani, Claii, Confcooperative Lavoro e Servizi, Legacoop Produzione e Servizi, Agci Servizi e Filt Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti Uil

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 531.762

Trattamento economico (minimo) ordinario Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	Tfr	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) (divisore orario: 168)	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità aggiuntive			
<ul style="list-style-type: none"> • Minimo tabellare • Elemento distinto della retribuzione (EDR) • Aumenti periodici di anzianità 	<ul style="list-style-type: none"> • Elemento aggiuntivo retribuzione (EAR) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tredicesima • Quattordicesima 	<i>Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rateo mensile TFR 	
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 8,24	€ 0,03	€ 1,37	//	€ 0,71	€ 10,35
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ +1,39					€ +3,50
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ +1,14					€ +3,25

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sull'ultimo livello previsto dall'inquadramento (livello 6J – personale non viaggiante). Sono incluse voci retributive e trattamenti economici erogati di base a tutti i lavoratori. Inoltre, è incluso nel calcolo del minimo contrattuale uno scatto di anzianità. Sono escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o a prestazioni peculiari come il notturno, lo straordinario, le trasferte, ecc. Il presente contratto collettivo prevede diverse prestazioni di welfare contrattuale (sanità, previdenza, tutele/servizi dell'ente bilaterale) di cui beneficia il lavoratore che hanno un significativo valore economico e che, tuttavia, non vengono conteggiate in quanto tecnicamente non si tratta di retribuzione

15. CCNL Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi

Codice CNEL: K511

Firmatari: ANIP Confindustria, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, AGCI Servizi di Lavoro, Unionservizi Confapi e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltrasporti Uil

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 368.373

Trattamento economico (minimo) ordinario Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	Tfr	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) <i>(divisore orario: 173)</i>	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità aggiuntive			
<ul style="list-style-type: none"> • Retribuzione tabellare • Indennità di contingenza • Elemento distinto della retribuzione mensile • Anzianità forfettaria di settore (per operai) 	//	<ul style="list-style-type: none"> • Tredicesima • Quattordicesima 	<i>Prestazioni sanitarie e altre coperture offerte dalla bilateralità</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rateo mensile TFR 	
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 7,29	//	€ 1,22	//	€ 0,63	€ 9,14
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ +0,44					€ +2,29
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ +0,19					€ +2,04

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sull'ultimo livello previsto dall'inquadramento (livello 1). Sono incluse voci retributive e trattamenti economici erogati di base a tutti i lavoratori. Inoltre, è incluso nel calcolo del minimo contrattuale uno scatto di anzianità. Sono escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o a prestazioni peculiari come il notturno, lo straordinario, le trasferte, ecc. Il presente contratto collettivo prevede prestazioni di welfare contrattuale (sanità e tutele/servizi dell'ente bilaterale) di cui beneficia il lavoratore che hanno un significativo valore economico e che, tuttavia, non vengono conteggiate in quanto tecnicamente non si tratta di retribuzione

16. CCNL Imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione

Codice CNEL: K521

Firmatari: CNA Costruzioni, CNA Imprese di Pulizia, Confartigianato Imprese di Pulizia, Casartigiani, CLAAI e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltrasporti Uil

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 94.732

Trattamento economico (minimo) ordinario Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	Tfr	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) (divisore orario: 173)	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità aggiuntive			
<ul style="list-style-type: none"> • Retribuzione tabellare • Scatti di anzianità • Indennità speciale 	<ul style="list-style-type: none"> • Elemento distinto e aggiuntivo della retribuzione (E.D.A.R.) • Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) (mancata adesione a bilateralità) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tredicesima 	<i>Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rateo mensile TFR 	
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 7,41	€ 0,26	€ 0,60	//	€ 0,61	€ 8,88
Scostamento da 60%salario mediano (€ 6,85)					Scostamento da 60%salario mediano (€ 6,85)
€ +0,56					€ +2,03
Scostamento da 50%salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50%salario medio (€ 7,10)
€ +0,31					€ +1,78

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sull'ultimo livello previsto dall'inquadramento (livello 6). L'E.D.A.R. è erogato per 26 mesi a partire dal novembre 2022. Sono incluse voci retributive e trattamenti economici erogati di base a tutti i lavoratori. Inoltre, è incluso nel calcolo del minimo contrattuale uno scatto di anzianità. Sono escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o a prestazioni peculiari come il notturno, lo straordinario, le trasferte, ecc. Il presente contratto collettivo prevede prestazioni di welfare contrattuale (sanità, previdenza, tutele/servizi dell'ente bilaterale) di cui beneficia il lavoratore che hanno un significativo valore economico e che, tuttavia, non vengono conteggiate in quanto tecnicamente non si tratta di retribuzione

17. CCNL Operai agricoli e florovivaisti

Codice CNEL: A011

Firmatari: Confagricoltura (con Federazione nazionale dei proprietari conduttori in economia, Federazione nazionale degli affittuari conduttori in economia, Federazione italiana impresa agricola familiare (Fiaif), Associazione italiana costruttori del verde (Assoverde), Associazione piscicoltori italiani (Api)), Coldiretti, Cia, e Flai Cgil, Fai Cisl, Uila Uil

Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: //

Trattamento economico (minimo) ordinario Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	Tfr	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) (divisore orario: 169)	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità aggiuntive			
<ul style="list-style-type: none"> • Salario contrattuale • Scatti di anzianità 	<ul style="list-style-type: none"> • Quota aggiuntiva di retribuzione in caso di mancato versamento all'ente bilaterale 	<ul style="list-style-type: none"> • Tredicesima • Quattordicesima 	<i>Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rateo mensile TFR 	
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 5,65	€ 0,08	€ 0,95	//	€ 0,49	€ 7,17
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ -1,20					€ +0,32
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ -1,45					€ 0,07

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sull'ultimo livello previsto dall'inquadramento (operaio agricolo comune). Sono incluse voci retributive e trattamenti economici erogati di base a tutti i lavoratori. Al minimo contrattuale sono aggiunti eventuali generi in natura e, per i soli operai a tempo determinato, il terzo elemento. È incluso nel calcolo del minimo uno scatto di anzianità. Sono escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o a prestazioni peculiari come il notturno, lo straordinario, le trasferte, ecc. Il presente contratto collettivo prevede prestazioni di welfare contrattuale (sanità, previdenza, tutele/servizi dell'ente bilaterale) di cui beneficia il lavoratore che hanno un significativo valore economico e che, tuttavia, non vengono conteggiate in quanto tecnicamente non si tratta di retribuzione

18. CCNL Lavoro domestico

Codice CNEL: H501

Firmatari: Fidaldo, Domina e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil

Numero di lavoratori a cui il CCNL è applicato: //

Trattamento economico (minimo) ordinario Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento Lavoratore non convivente – livello A					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	Tfr	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità)	Altre voci retributive fisse e certe	Mensilità ag- giuntive			
<ul style="list-style-type: none"> • Retribuzione minima contrattuale • Scatti di anzianità 	//	• Tredicesima	<i>Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità</i>	• Rateo mensile TFR	
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Tariffa oraria complessiva
€ 4,88	//	€ 0,41	//	€ 0,39	€ 5,68
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)					Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)
€ -1,97					€ -1,17
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)
€ -2,22					€ -1,42

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sull'ultimo livello previsto dall'inquadramento. Sono incluse voci retributive e trattamenti economici erogati di base a tutti i lavoratori. Inoltre, è incluso nel calcolo del minimo contrattuale uno scatto di anzianità. Sono escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o a prestazioni peculiari come il notturno, lo straordinario, le trasferte, ecc. Il presente contratto prevede prestazioni di welfare contrattuale (sanità, previdenza, tutele/servizi dell'ente bilaterale) di cui beneficia il lavoratore che hanno un significativo valore economico e che, tuttavia, non vengono conteggiate in quanto tecnicamente non si tratta di retribuzione

Abstract

Salari minimi contrattuali: contributo per una verifica empirica

Obiettivi: Il presente lavoro si propone di attuare una verifica empirica sulla tariffa minima oraria e sulla tariffa oraria complessiva previste da 17 CCNL, selezionati tra i più diffusi o tra quelli applicati in settori per i quali si discute della adeguatezza delle tariffe contrattuali. **Metodologia:** La ricerca adotta un approccio empirico, basato sulla analisi dei testi dei contratti collettivi nazionali di categoria selezionati per identificare gli elementi della retribuzione. **Risultati:** Sui 17 CCNL analizzati, 5 presentano una tariffa minima oraria inferiore sia al 50% del salario medio sia al 60% del salario mediano, che rappresentano i parametri considerati dalla Direttiva UE 2022/2041. Con riferimento alla tariffa oraria complessiva, invece, sono 3 i casi in cui questa è al di sotto dei parametri. Rispetto al parametro dei 9 euro quale tariffa oraria ipotizzata per un salario minimo legale, soltanto un CCNL su 17 ha una tariffa minima oraria per l'ultimo livello dell'inquadramento contrattuale superiore ai 9 euro, mentre 11 CCNL su 17 hanno una tariffa oraria complessiva superiore alla soglia considerata. **Limiti e implicazioni:** L'indagine empirica consente di fissare un dato certo e verificato, da cui poter correttamente impostare un dibattito politico e sindacale in materia di salario minimo legale. **Originalità:** La ricerca realizza una verifica empirica sulle tariffe previste dalla contrattazione collettiva, distinguendo tra le diverse voci della retribuzione per identificare una tariffa minima oraria ed una tariffa oraria complessiva e verificando il loro ammontare.

Parole chiave: salario minimo, contrattazione collettiva, minimi contrattuali, retribuzione.

Contractual Minimum Wages: Contribution to an Empirical Analysis

Purpose This article aims to implement an empirical analysis of the hourly minimum wage and the hourly overall wage envisaged by 17 collective agreements, selected among the most widespread or among those applied in sectors for which the adequacy of wages is discussed. **Methodology:** The research adopts an empirical approach based on the analysis of the texts of the selected collective agreements to identify the elements of remuneration. **Findings:** Five collective agreements out of 17 have an hourly minimum wage lower than 50% of the average wage and 60% of the median wage, which are the parameters considered by the EU Directive 2022/2041. With reference to the hourly overall wage, however, there are 3 cases in which this is below the parameters. Compared to the parameter of 9 euros as hourly minimum wage, proposed as statutory minimum wage, only one collective agreement out of 17 has an hourly minimum wage for the last level of the contractual framework higher than 9 euros, while 11 out of 17 have an hourly overall wage higher than the threshold considered. **Research limitations/implications:** The empirical investigation allows to establish verified data functional to set up a political and trade union debate on statutory vs contractual minimum

wages. **Originality:** *The research carries out an empirical testing of the rates established by collective bargaining, distinguishing between the different salary items to identify an hourly minimum rate and an hourly overall rate and verifying their amounts.*

Keywords: *statutory minimum wage, contractual minimum wage, collective bargaining, remuneration.*

Numerosità e copertura dei CCNL nella prospettiva del salario minimo legale e contrattuale e del valore della professionalità

*Silvia Spattini**

Sommario: **1.** La molteplicità dei CCNL e la complessità della contrattazione collettiva *versus* la semplicità di un unico salario minimo legale. – **2.** L'analisi dei dati dell'archivio dei CCNL del Cnel: la numerosità e la distribuzione per settore e sigle sindacali. – **3.** *Segue:* l'effettività dell'applicazione dei CCNL. – **4.** La pluralità dei CCNL e dei minimi tabellari per rappresentare il pluralismo delle professionalità.

1. La molteplicità dei CCNL e la complessità della contrattazione collettiva *versus* la semplicità di un unico salario minimo legale

Nell'ambito del dibattito sulla modalità di determinazione di una retribuzione minima adeguata, da diverse posizioni si sollecita l'urgenza di una legge sul salario minimo legale. Tra le altre, le ragioni che spingerebbero verso questa soluzione sarebbero da un lato la polverizzazione del sistema della contrattazione collettiva e dall'altro la semplicità che sarebbe garantita dall'individuazione di un unico salario minimo legale, rispetto alla complessità e numerosità dei minimi contrattuali.

Il crescente numero (quasi mille) dei contratti collettivi nazionali vigenti depositati presso il Cnel (ai sensi dall'art. 17 della l. n. 936/1986) ⁽¹⁾ sembrerebbe dimostrare la difficoltà dei sindacati confederali di

* *Direttrice ADAPT.*

⁽¹⁾ Sul tema, cfr. M. MIRACOLINI, *La funzione anticoncorrenziale della contrattazione collettiva nazionale di categoria. Nodi critici e prospettive*, in *VTDL*, 2021, n. 2, pp. 355 ss.; P. PASSALACQUA, *Contratti di categoria e contratti "pirata"*, *ivi*, p. 271 ss.; L. LAZZERONI, *Il parossistico "mercato" dei contratti collettivi*, in *Labor*, 2021, n. 2, pp. 135 ss.; G. OLINI, *I contratti nazionali: quanti sono e perché crescono*, in *DLRI*, 2016, n. 151, p. 417 ss.

governare il sistema della contrattazione collettiva. Da un lato non è possibile negare qualche fatica del sistema italiano di relazioni industriali, come per esempio mostrano i rinnovi contrattuali che tendono a non allinearsi completamente alle indicazioni di sistema contenute negli accordi interconfederali sugli assetti contrattuali ⁽²⁾. Dall'altro lato, è innegabile che i CCNL vigenti depositati siano una quantità più che considerevole. Tuttavia, sarebbe scorretto limitarsi a considerarne solo il loro numero, omettendo una analisi più approfondita dei dati dell'*Archivio Nazionale dei contratti collettivi di lavoro* (in www.cnel.it), resi periodicamente disponibili dal Cnel, con l'obiettivo di una rappresentazione più completa della realtà della contrattazione collettiva e della comprensione delle ragioni della numerosità dei CCNL e della relativa molteplicità di salari minimi contrattuali verso l'unicità di un eventuale salario minimo legale.

2. L'analisi dei dati dell'archivio dei CCNL del Cnel: la numerosità e la distribuzione per settore e sigle sindacali

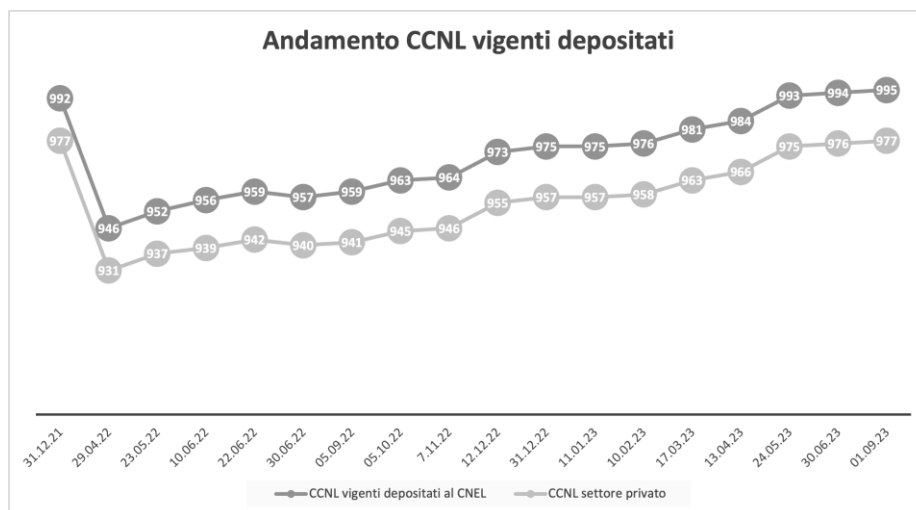
Al 1° settembre 2023 ⁽³⁾ il conteggio totale dei CCNL vigenti ⁽⁴⁾ depositati presso il Cnel ammontava a 995, di cui 18 erano del settore pubblico e 977 del settore privato.

Osservando l'andamento del numero di CCNL depositati negli ultimi due anni (grafico 1), si nota che tra la fine del 2021 e l'aprile 2022, si è assistito a una importante riduzione del loro numero. Si può ipotizzare che questo sia avvenuto a seguito di comunicazione di cessazione o confluenza di contratti collettivi, poiché il Cnel considera vigenti i CCNL depositati dalle parti firmatarie fino a loro diversa indicazione.

⁽²⁾ Si veda ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2021)*, VIII Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2022, pp. 9-12.

⁽³⁾ Trattasi dell'aggiornamento più recente dei dati Cnel disponibile al momento della redazione del presente articolo.

⁽⁴⁾ Il Cnel considera vigenti i CCNL depositati dalle parti firmatarie fino al momento in cui le stesse non comunicano al Cnel stesso la cessazione di un determinato CCNL oppure la confluenza in un altro contratto.

Grafico 1. Andamento del numero di CCNL vigenti depositati al Cnel

Fonte: elaborazione su dati Cnel

Tuttavia, da quel momento, il numero di CCNL registrati ricomincia costantemente ad aumentare, ritornando ai livelli di fine 2021. Risulta evidente che, se le parti firmatarie non comunicano costantemente cessazioni e confluenze di contratti collettivi, oltre la registrazione dei nuovi contratti, il numero complessivo di CCNL registrati come vigenti rimane “artificialmente” elevato, nonostante molti risultino non effettivamente applicati (v., *infra*, §3).

Analizzando i dati secondo il criterio dei sottoscrittori (tabella 1), con riferimento alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, emerge che dei 995 CCNL: 228 (22%) sono siglati dalle federazioni delle principali organizzazioni sindacali Cgil, Cisl, Uil; mentre i restanti 767 (78%) sono sottoscritti da altri sindacati.

Con riferimento alla distribuzione dei CCNL tra settori “contrattuali”, si rileva che i 977 CCNL del settore privato sono suddivisi come segue: Agricoltura 59; Chimici 24; Meccanici 50; Tessili 32; Alimentaristi-agroindustriale 49; Edilizia 72; Poligrafici e spettacolo 49; Distribuzione, terziario, servizi 244; Lavoro domestico 31; Trasporti 81; Credito e assicurazioni 20; Aziende di servizi 54; Enti e istituzioni private (istruzione, sanità, assistenza, cultura) 139; altri vari 73 (v. anche tabella 2).

Tabella 1. Distribuzione per sigle sindacali dei CCNL vigenti depositati al Cnel al 1° settembre 2023

CCNL	CCNL firmati da Cgil, Cisl, Uil		CCNL firmati da altri sindacati		Tot.
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.
CCNL settore privato	211	23%	766	77%	977
CCNL settore pubblico	17	94%	1	1%	18
Totale	228	22%	767	78%	995

Fonte: elaborazione su dati CNEL, *Sezione dei CCNL per i lavoratori dipendenti del settore privato e CCNL pubblico impiego* (aggiornati al 1° settembre 2023), in CNEL, *Archivio Nazionale dei contratti collettivi di lavoro*, in www.cnel.it

Tabella 2. Distribuzione per settore e sigle sindacali dei CCNL vigenti depositati al Cnel

Settori	Co-dice	Dati 1° settembre 2023		
		CCNL firmati da Cgil, Cisl, Uil	CCNL firmati da altri sindacati	Tot.
Agricoltura	A	8	51	59
Chimici	B	9	15	24
Meccanici	C	7	43	50
Tessili	D	8	24	32
Alimentaristi-agroindustriale	E	9	40	49
Edilizia	F	10	62	72
Poligrafici e spettacolo	G	29	20	49
Terziario, distribuzione e servizi	H	22	222	244
Lavoro domestico	H1	1	30	31
Trasporti	I	22	59	81

Credito e assicurazioni	J	14	6	20
Aziende di servizi	K	15	39	54
Istruzione, sanità, assistenza, cultura (enti e istituzioni private)	T	48	91	139
Altri vari	V	9	64	73
Totale settore privato		211	766	977
Pubblica amministrazione	S	17	1	18
Totale		228	767	995

Fonte: elaborazione su dati CNEL, *Sezione dei CCNL per i lavoratori dipendenti del settore privato e CCNL pubblico impiego* (aggiornati al 1° settembre 2023), in CNEL, *Archivio Nazionale dei contratti collettivi di lavoro*, in www.cnel.it

Una rilevante concentrazione (24,5%) dei contratti si registra nel settore Terziario, distribuzione e servizi, seguito (14%) dal settore Istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti (in ambito privato). Inoltre, nel settore Terziario, distribuzione e servizi notevole è il numero (222) di contratti siglati da sindacati altri rispetto alle federazioni delle principali organizzazioni sindacali Cgil, Cisl, Uil. Di questi 222 contratti, 6 (tra cui due dei dirigenti del settore) sono applicati a quasi 143.000 lavoratori, mentre i restanti 216 contratti sono applicati nel complesso a poco più di 63.000 lavoratori. Questo significa che ciascuno di questi ultimi contratti è applicato mediamente a un numero molto limitato (293) di lavoratori, dovendosi rilevare per altro che 133 CCNL sono applicati ciascuno a meno di 100 lavoratori. Questi dati suggeriscono allora l'utilità di analizzare nel dettaglio l'effettiva applicazione dei CCNL.

3. *Segue: l'effettività dell'applicazione dei CCNL*

Per indagare l'effettiva applicazione dei CCNL nei confronti dei lavoratori ci si avvale dei dati contenuti nell'*Archivio Nazionale dei contratti collettivi di lavoro* provenienti dalle denunce retributive e contributive mensili Uniemens (dell'anno 2022, ultime disponibili), presentate dai datori di lavoro privati all'Inps, in cui devono essere indicati i codici dei

CCNL applicati. Il numero dei lavoratori a cui è applicato ogni CCNL non è disponibile per i settori Agricoltura e Lavoro domestico, perché in tali settori le informazioni su datori di lavoro e lavoratori affluiscono all'Inps almeno in parte attraverso flussi informativi diversi dagli Uniemens. Il dato non è disponibile neppure per i CCNL del settore pubblico. Dei 887 CCNL del settore privato per i quali sarebbe rilevabile il numero dei lavoratori (ai 977 CCNL totali del settore privato sono sottratti i 59 del settore Agricoltura e i 31 del Lavoro domestico) si valutano effettivamente applicati 799 (90%), in quanto rilevati nelle dichiarazioni Uniemens. Occorre peraltro precisare che degli 88 CCNL che non risultano applicati, secondo i dati degli Uniemens dell'anno 2022, 13 sono stati registrati nel 2023, quindi non potevano essere applicati nell'anno precedente.

Andando a verificare, poi, le parti firmatarie dei 799 contratti rilevati negli Uniemens, emerge che soltanto 187 CCNL sono sottoscritti dalle federazioni delle principali organizzazioni sindacali Cgil, Cisl, Uil, che corrispondono al 23% dei CCNL rilevati; mentre il 77% è siglato da altri sindacati. Sul totale dei CCNL rilevati negli Uniemens la distribuzione tra CCNL siglati da Cgil, Cisl, Uil e da altri sindacati rispecchia la distribuzione sul totale dei CCNL vigenti.

Osservazioni interessanti emergono, poi, dalla verifica del numero di lavoratori a cui sono applicati i contratti (tabella 3).

Prendendo come valore discriminante 1.000 lavoratori, dei 799 CCNL effettivamente applicati, ben 602 (75%) sono applicati (ciascuno) a non più di 1.000 lavoratori, mentre soltanto 197 (25%) sono applicati (ciascuno) a più di 1.000 lavoratori. Se si osserva, poi, la loro distribuzione tra sigle sindacali firmatarie, i CCNL applicati (ciascuno) a non più di 1.000 lavoratori sono solo nell'8% dei casi sottoscritti dalle federazioni di Cgil, Cisl, Uil, per il 92% si tratta di CCNL siglati da altri sindacati. Per i CCNL applicati a più di 1.000 lavoratori, la distribuzione è 72% firmati da federazioni di Cgil, Cisl, Uil e 28% da altri sindacati.

Tabella 3. Distribuzione per sigle sindacali contraenti dei CCNL rilevati nel settore privato (esclusi agricoltura e lavoro domestico) nelle dichiarazioni Uniemens 2022

CCNL	CCNL firmati da Cgil, Cisl, Uil		CCNL firmati da altri sindacati		Tot.	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
CCNL applicati a meno di 1.000 lavoratori	46	8%	556	92%	602	75%
CCNL applicati a 1.000 e più lavoratori	141	72%	56	28%	197	25%
Totale	187	23%	612	77%	799	100%

Fonte: elaborazione su dati CNEL, *Sezione dei CCNL per i lavoratori dipendenti del settore privato e CCNL pubblico impiego* (aggiornati al 1° settembre 2023), in CNEL, *Archivio Nazionale dei contratti collettivi di lavoro*, in www.cnel.it

Il confronto tra i CCNL applicati a più o meno di 1.000 lavoratori e il totale di CCNL effettivamente applicati per sigle sindacali evidenzia come il 91% (556 su 612) dei CCNL firmati da altri sindacati sono applicati, ciascuno, a meno di 1.000 lavoratori. Al contrario, il 75% (141 su 187) dei CCNL siglati da federazioni di Cgil, Cisl, Uil e rilevati negli Uniemens sono applicati ciascuno a più di 1.000 lavoratori.

Se si rileva nel complesso il numero dei lavoratori ai quali si applicano i contratti collettivi, secondo i dati Uniemens, i CCNL sottoscritti da Cgil, Cisl, Uil, nel settore privato, sono applicati a 13.364.336 lavoratori, che costituiscono il 97% del totale lavoratori (13.839.335) ai quali è attribuito un contratto negli Uniemens; i restanti 474.999 sono coperti da CCNL firmati da altri sindacati.

4. La pluralità dei CCNL e dei minimi tabellari per rappresentare il pluralismo delle professionalità

I dati rappresentati evidenziano, quindi, in sintesi che il 23% dei CCNL applicati secondo i dati Uniemens siglati da federazioni di Cgil, Cisl, Uil, coprono il 97% dei lavoratori (ai quali è assegnato un CCNL negli

Uniemens); mentre il 77% dei CCNL, che sono siglati da altri sindacati, sono applicati soltanto al 3% dei lavoratori conteggiati negli Uniemens. L'analisi approfondita dei dati resi disponibili dal Cnel contraddice, quindi, la posizione secondo la quale i sindacati confederali non governerebbero la contrattazione collettiva. Allo stesso tempo, dimostra anche l'impossibilità di utilizzare questa argomentazione per sollecitare una legge sul salario minimo legale.

Rispetto invece all'argomento della semplicità garantita dall'individuazione di un unico salario minimo legale, si deve osservare come anche riferendosi ai soli CCNL siglati dalle federazioni di Cgil, Cisl, Uil, (applicati al 97% dei lavoratori rilevati dagli Uniemens) questi siano 187 distribuiti in 12 "settori contrattuali" (tabella 3). La molteplicità dei CCNL rispecchia la pluralità e le peculiarità dei diversi settori che necessitano di regolare l'applicazione degli istituti contrattuali in considerazione delle loro specificità. Questo ragionamento riguarda ovviamente anche la retribuzione.

Nel definire in particolare i minimi tabellari, le parti sociali attribuiscono un valore alle professionalità (mansioni) inquadrata ad ogni livello contrattuale. Tali professionalità sono per lo più specifiche di ogni settore contrattuale e necessitano di essere valorizzate in base alle loro peculiarità e alla loro funzione nell'ambito del settore, portando pertanto a una diversificazione delle retribuzioni minime tabellari.

La molteplicità dei CCNL e delle relative tabelle retributive che misurano il valore del lavoro delle specifiche professionalità presenti in ogni singolo settore rappresentano la complessità dei settori e dei moderni mercati del lavoro e delle relative dinamiche di scambio che non possono essere ridotte nell'unicità di un salario minimo legale. Di fronte a tale complessità l'argomento della semplicità del salario minimo legale diventa semplicismo. Anche la stessa Organizzazione internazionale del lavoro, pur sostenendo i pregi della semplicità del salario minimo legale soprattutto con riguardo ai paesi in via di sviluppo, riconosce però che **i sistemi semplici con un unico salario minimo non consentono di tenere in considerazione le specificità di singole regioni o settori all'interno di un paese** ⁽⁵⁾. A questo si aggiunge l'impossibilità di rappresentare il pluralismo dei mestieri e delle professioni oltre che le più complesse dinamiche dello scambio che nella moderna contrattazione

(5) Cfr. ILO, *Minimum Wage Policy Guide*, 2016, 14.

collettiva ⁽⁶⁾ vanno ben oltre la fissazione della tariffa per determinare una ricca articolazione di elementi non solo retributivi, ma più in generale economici come, per esempio, il welfare contrattuale e bilaterale.

Abstract

Numerosità e copertura dei CCNL nella prospettiva del salario minimo legale e contrattuale e del valore della professionalità

Obiettivi: L'obiettivo del contributo è una analisi e rappresentazione dell'insieme della contrattazione collettiva ai fini della comprensione delle ragioni della numerosità dei CCNL e della conseguente molteplicità di salari minimi contrattuali verso l'unicità di un eventuale salario minimo legale. **Metodologia:** L'articolo si basa su una analisi quantitativa dei CCNL registrati nell'Archivio Nazionale dei contratti collettivi di lavoro, volta a rilevare in particolare la distribuzione tra firmatari e la loro effettiva applicazione ai lavoratori. **Risultati:** Il 23% dei CCNL (nel settore privato escluso agricoltura e lavoro domestico) è siglato da categorie di Cgil, Cisl, Uil, e sono applicati al 97% del totale dei lavoratori ai quali è attribuito un contratto nelle dichiarazioni INPS Uniemens. **Limiti e implicazioni:** Anche riferendosi ai soli CCNL siglati da categorie di Cgil, Cisl, Uil, (187 effettivamente applicati), la numerosità dei CCNL rispecchia la pluralità e le peculiarità dei diversi settori, dei relativi mercati del lavoro e dinamiche di scambio, nonché il pluralismo delle professionalità, il cui valore (il minimo retributivo) non può essere ridotto nell'unicità di un salario minimo legale. **Originalità:** L'analisi dell'archivio dei CCNL del CNEL fa emergere che pochi contratti sono applicati a quasi la totalità dei lavoratori, a dispetto dei quasi mille contratti registrati, consentendo di valutare meglio alcuni argomenti portati a sostegno di un salario minimo legale, anche nell'ottica di fare leva sul valore della professionalità nella contrattazione collettiva.

Parole chiave: CCNL, copertura contrattuale, salario minimo, professionalità

Number and coverage of collective bargaining in the perspective of the legal and contractual minimum wage and the value of professionalism

Purpose: The article analyses the collective bargaining to understand the reasons for the high number of collective agreements and the consequent plurality of contractual minimum wages towards the singleness of a possible legal minimum wage.

⁽⁶⁾ Cfr. i rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia, da ultimo, *La contrattazione collettiva in Italia (2022)*, IX Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2023.

Methodology: *The quantitative analysis of the collective agreements, registered in the CNEL National Archive of collective agreements, observed their distribution among trade unions as signatories and their application to workers.* **Findings:** *23% of the collective agreements (in the private sector excluding agriculture and domestic work) is signed by trade unions belonging to CGIL, CISL, UIL and applied to 97% of the total workers to whom a contract is attributed in the INPS Uniemens declarations.* **Research limitations/implications:** *Even referring only to the collective agreements signed by trade unions belonging to CGIL, CISL, UIL (187 actually applied), the number of collective agreements reflects the plurality and peculiarities of the different sectors and relevant dynamics of labour markets, as well as the pluralism of professionalism, whose value (the minimum wage) cannot be reduced to the singleness of a legal minimum wage.* **Originality:** *The analysis of the CNEL National Archive of collective agreements highlights that few contracts are applied to almost all workers, despite nearly thousand contracts registered, allowing us to better evaluate some arguments brought forward in support of a legal minimum wage, also with a view to leveraging the value of professionalism in bargaining collective.*

Keywords: *collective agreements, coverage, minimum wage, professionalism.*

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

Francesco Lombardo*

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

1. Finalità dell'indagine

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(9) Proposta di legge n. 1275/2023.

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

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

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

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

2. Metodologia dell'indagine

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

Tabella 1

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

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

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

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

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

Fonte: Archivio Nazionale Cnel, consultato il 18 luglio 2023

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

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

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

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

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

Tabella 2

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

* *Dati Cnel INPS 2018*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

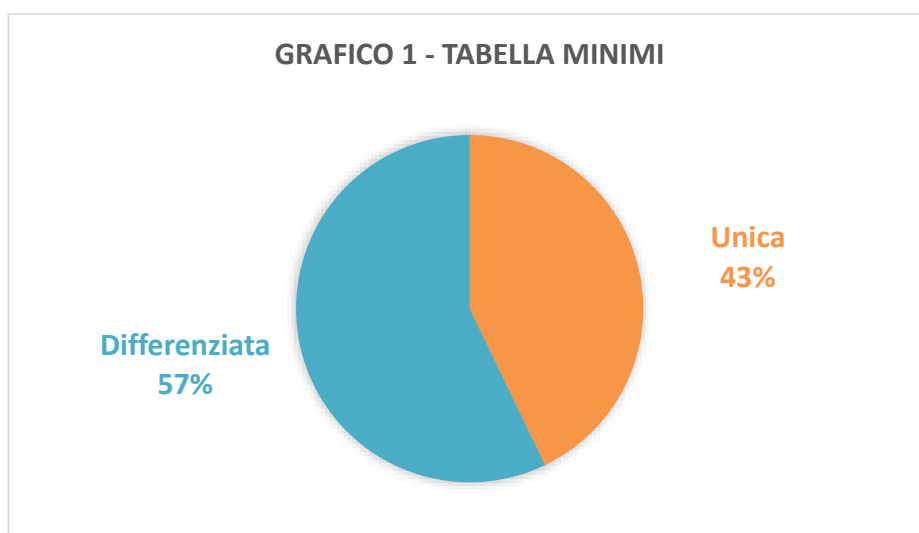
3. Esiti dell'indagine

3.1. Elementi base della retribuzione

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁽¹⁸⁾ Art. 50 CCNL 19 dicembre 1994.

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

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

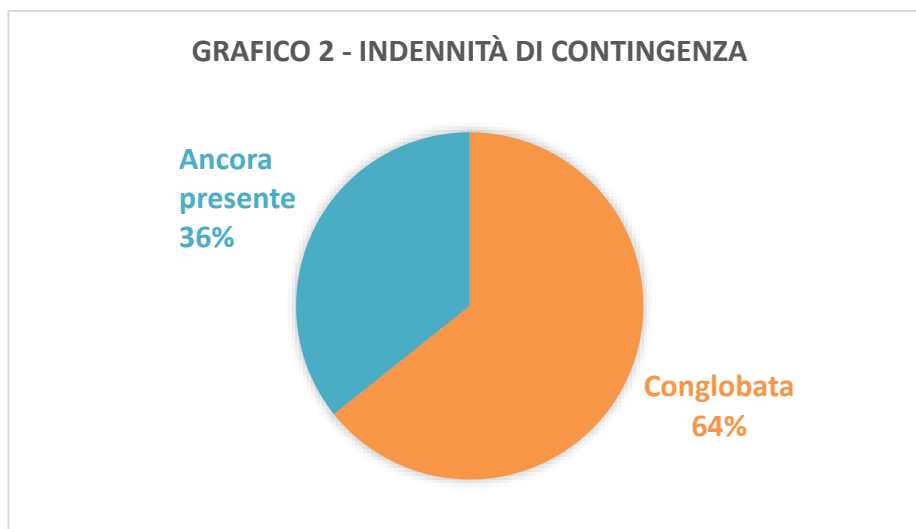
⁽²¹⁾ Tabelle accordo rinnovo del 16 dicembre 2002.

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

⁽²³⁾ Allegato D al CCNL industria tessile.

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

⁽²⁵⁾ Art. 50 CCNL operai agricoli.



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

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

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

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

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

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

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

⁽²⁹⁾ Art. 11 CCNL imprese edili.

⁽³⁰⁾ Art. 52 CCNL industria alimentare.

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

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

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

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

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

⁽³³⁾ Art. 5 CCNL industria metalmeccanica.

⁽³⁴⁾ Art. 32 CCNL tessile artigianato.

⁽³⁵⁾ Art. 71 CCNL cooperative sociali.

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

⁽³⁷⁾ Allegato D al CCNL industria tessile.

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

⁽³⁹⁾ Art. 207 CCNL terziario.

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

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

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

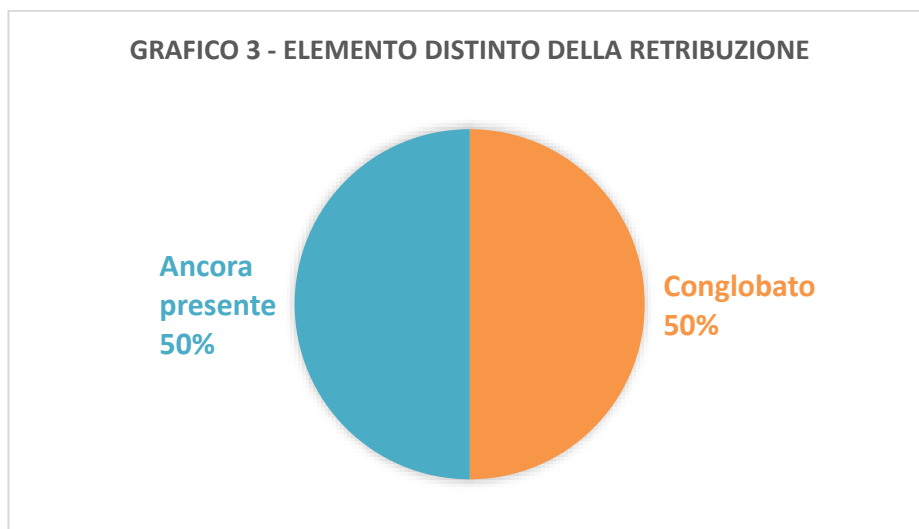
⁽⁴³⁾ Occorre far riferimento agli accordi provinciali.

⁽⁴⁴⁾ Art. 15 CCNL industria chimica.

⁽⁴⁵⁾ Art. 52 CCNL industria alimentare.

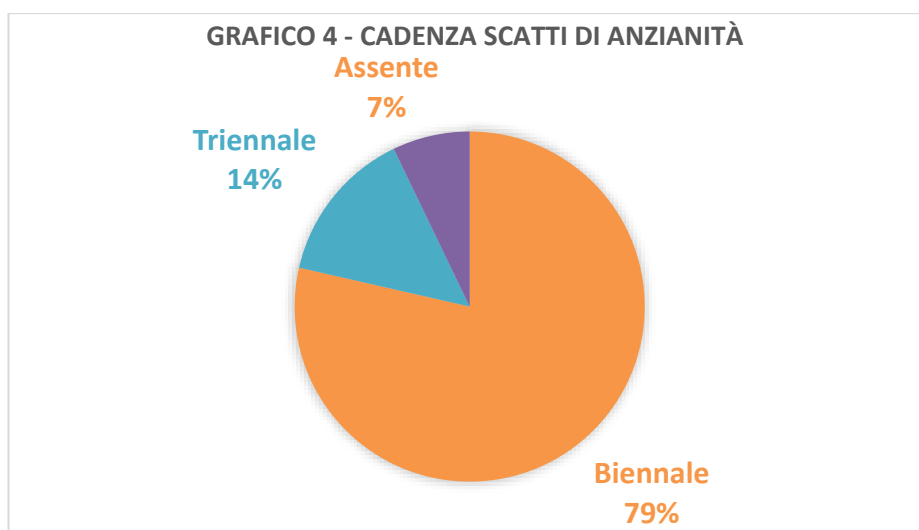
⁽⁴⁶⁾ Attraverso l'accordo di rinnovo del 18 maggio 2021 è stato aggiunto un elemento distinto della retribuzione a titolo di aumento, senza incidenza su alcun altro istituto contrattuale.

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



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

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



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

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

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

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

⁽⁴⁸⁾ Art. 67 CCNL tessile artigianato.

⁽⁴⁹⁾ Art. 37 CCNL lavoro domestico.

⁽⁵⁰⁾ Art. 9 CCNL grafici editori.

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

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

⁽⁵³⁾ Art. 17 CCNL trasporto merci.

⁽⁵⁴⁾ Art. 80 CCNL cooperative sociali.

⁽⁵⁵⁾ Art. 22 CCNL multiservizi.

⁽⁵⁶⁾ Art. 46 CCNL industria tessile.

⁽⁵⁷⁾ Art. 53 CCNL operai agricoli.

⁽⁵⁸⁾ Art. 53 CCNL industria alimentare.

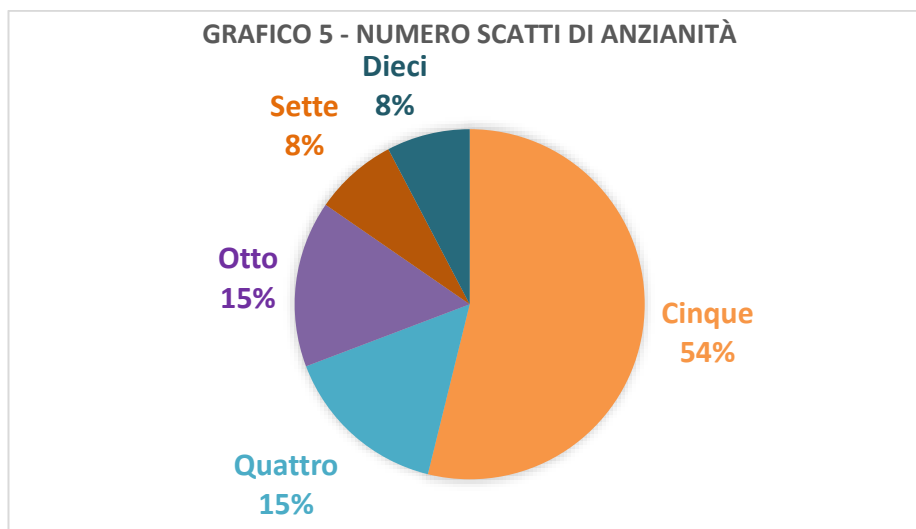
⁽⁵⁹⁾ Art. 205 CCNL terziario.

⁽⁶⁰⁾ Art. 90 CCNL credito.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

⁽⁶⁴⁾ Art. 67 CCNL tessile artigianato.

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

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

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

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

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

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

⁽⁶⁵⁾ Art. 129 CCNL terziario.

⁽⁶⁶⁾ Art. 119 CCNL tessile artigianato.

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

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

⁽⁶⁹⁾ Art. 23 CCNL industria alimentare.

⁽⁷⁰⁾ Art. 118 CCNL industria tessile.

⁽⁷¹⁾ Art. 76 CCNL imprese edili.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁽⁷⁷⁾ Art. 15 CCNL industria chimica.

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

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

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

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

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

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

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

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

⁽⁷⁹⁾ Art. 51 CCNL industria alimentare.

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

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

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

⁽⁸³⁾ Art. 55 CCNL industria alimentare.

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

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

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

3.2. Maggiorazioni

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

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

⁽⁸⁵⁾ Art. 214 CCNL terziario.

⁽⁸⁶⁾ Art. 215 CCNL terziario.

⁽⁸⁷⁾ Art. 49 CCNL operai agricoli.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il CCNL edilizia fissa percentuali differenti per operai e impiegati.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3. Indennità

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.4. Premi

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

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

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

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

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

3.5. Retribuzione indiretta

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.6. Retribuzione differita

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Ipotesi di razionalizzazione della struttura retributiva

4.1. Razionalizzazione delle voci retributive

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

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

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

Tabella 3. Quadro struttura retribuzione nei contratti collettivi osservati

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

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

Quattro sono mediamente gli elementi retributivi base.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Questione definitoria

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

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

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

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

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

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

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

Scenario analogo per la retribuzione di fatto, presente in dieci contratti collettivi analizzati, di cui soltanto la metà ne fornisce una definizione.

Tale mancanza comporta difficoltà nell'individuare la retribuzione feriale dei lavoratori delle cooperative sociali o del trattamento economico per i lavoratori artigiani tessili infortunati.

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

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

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

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

La quarta, per l'Ispettore o il Giudice, che sono chiamati di volta in volta a dover ricostruire un quadro definitorio parziale e contraddittorio. Risulta necessario uno sforzo delle parti contrattuali nel tentare di risolvere tali criticità.

A tal proposito si evidenzia che in undici dei quattordici contratti osservati è già presente un articolo di riferimento che elenca gli elementi della retribuzione, che talvolta vengono raggruppati per determinate finalità. Talvolta, però, queste disposizioni sono meramente generiche: in esse ci si riferisce, infatti, ad «altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva»⁽¹⁰⁵⁾ o, ancora, ad «ogni altro elemento retributivo corrisposto alla lavoratrice o al lavoratore»⁽¹⁰⁶⁾.

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

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

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

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

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

⁽¹⁰⁵⁾ Art. 206 CCNL terziario.

⁽¹⁰⁶⁾ Art. 75 CCNL cooperative sociali.

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

⁽¹⁰⁸⁾ Art. 44 CCNL industria tessile.

⁽¹⁰⁹⁾ Art. 44 CCNL imprese edili.

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

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

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

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

4.3. Riordino della struttura dei contratti collettivi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4. Verso una trasparenza retributiva?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5. Osservazioni e spunti conclusivi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Abstract

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

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

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

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

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

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

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

La questione salariale tra formante giurisprudenziale e relazioni industriali: il caso del CCNL per le imprese della vigilanza privata e servizi fiduciari

Giovanni Pigliararmi*

Sommario: **1.** Posizione del problema e delimitazione del campo di indagine. – **2.** L’adeguatezza dei salari del CCNL alla prova del contenzioso giudiziario. – **2.1.** *Segue:* l’intervento della Corte di Cassazione. – **3.** *Dumping* o contrattazione di emersione? Le ragioni (e le funzioni) di un contratto collettivo. – **4.** Il ruolo delle organizzazioni sindacali nelle recenti vertenze giudiziarie: un caso di “uso strategico del diritto”? – **5.** Osservazioni conclusive.

1. Posizione del problema e delimitazione del campo di indagine

Nell’ambito del dibattito pubblico riguardante la necessità e l’opportunità di introdurre un salario minimo legale nell’ordinamento giuridico italiano, sovente il contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti da imprese esercenti attività di vigilanza privata e servizi fiduciari ⁽¹⁾ (d’ora in poi, per esigenze di brevità, anche solo “CCNL ASSIV”) è stato assunto ad esempio concreto di come fosse necessario un intervento del legislatore nel fissare una tariffa oraria minima, giacché la contrattazione collettiva non riuscirebbe più a garantire un trattamento economico adeguato, nonostante per oltre sessant’anni abbia avuto un

* *Ricercatore (RTDA) in diritto del lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia.*

⁽¹⁾ Facciamo riferimento al contratto collettivo catalogato in CNEL, *Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro*, con codice HV17 e sottoscritto da ANIVP, Assvigilanza, ASSIV, UNIV, Filcams-Cgil e Fisascat-Cisl (d’ora in poi, anche solo CCNL ASSIV).

ruolo istituzionale nella determinazione del salario ⁽²⁾. Da più parti, è stato in messo in evidenza, infatti, come l'importo della retribuzione minima oraria per un portiere, un usciere o un custode di fabbricati (inquadri al livello D di detto CCNL) risultasse particolarmente contenuta rispetto alla tariffa oraria praticata in altri settori produttivi ⁽³⁾, che si assesterebbe attorno al valore medio di 10 euro circa ⁽⁴⁾. Una evidenza che, del resto, è stata portata all'attenzione non solo del dibattito pubblico ma anche dei giudici i quali, con diverse argomentazioni, hanno stabilito che il CCNL ASSIV non sarebbe in grado di riconoscere ai suddetti mestieri una retribuzione rispettosa e conforme ai criteri dettati dall'art. 36 Cost., nonostante questo sia stato negoziato da organizzazioni sindacali dotate di un sicuro grado di rappresentatività. Un'ulteriore conferma, dunque, proveniente dal formante giurisprudenziale che si porrebbe a sostegno della tesi secondo la quale l'introduzione di un salario minimo legale su base oraria sarebbe divenuto, oramai, improcrastinabile.

Lasciando sullo sfondo i nodi tecnici e istituzionali che solleverebbero le diverse proposte di legge in materia di salario minimo avanzate negli ultimi anni ⁽⁵⁾, sulle quali si discute da diverso tempo, questa indagine si pone l'obiettivo di verificare, attraverso l'analisi delle pronunce giurisprudenziali (cfr. § 2), non solo quali siano state le ragioni che hanno spinto le corti di merito e di legittimità a riconoscere che il CCNL in

⁽²⁾ In tema, si veda F. LISO, *Autonomia collettiva e occupazione*, in *DLRI*, 1998, n. 78, pp. 191-287, spec. pp. 223-224, che definisce il contratto collettivo nei termini di «autorità salariale».

⁽³⁾ Tra i tanti *report* che segnalano questo aspetto, si veda Ufficio Studi Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, *Salario minimo in Italia: elementi per una valutazione*, 13 luglio 2023, p. 14.

⁽⁴⁾ M. TIRABOSCHI, *Salari minimi contrattuali: note metodologiche per una verifica empirica*, in *q. Fascicolo*, nonché F. ALIFANO, M. DALLA SEGA, F. LOMBARDO, G. PIGLIALARMI, S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI, *Salari minimi contrattuali: contributo per una verifica empirica*, in *q. Fascicolo*.

⁽⁵⁾ A. BELLAVISTA, *Il salario minimo legale*, in *DRI*, 2014, n. 3, pp. 741-753; M. BIASI, *Il salario minimo legale nel "Jobs Act": promozione o svuotamento dell'azione contrattuale collettiva?*, in *ADL*, 2015, n. 2, pp. 371-391; M. DELFINO, *Legge e contrattazione collettiva sui minimi salariali nel prisma dei principi costituzionali*, in *DRI*, 2016, n. 2, pp. 335-366; T. TREU, *La questione salariale: legislazione sui minimi e contrattazione collettiva*, in *DRI*, 2019, n. 3, pp. 767-809; R. DI MEO, *Le "autorità salariali" e la via italiana al salario minimo legale*, in *DRI*, 2019, n. 3, pp. 866-894; M. TIRABOSCHI, *Alcune precisazioni tecniche sulla proposta di legge per un salario minimo legale di 9 euro lordi*, in *Bollettino ADAPT* 17 luglio 2023, n. 27.

questione - in particolar modo per determinati profili professionali ⁽⁶⁾ - non contemplerebbe dei livelli salariali minimi adeguati all'art. 36 Cost., ma anche se sia possibile ricavare dalle pronunce particolari motivazioni che hanno spinto le parti sociali a sottoscrivere un contratto collettivo con un trattamento economico più contenuto rispetto ai livelli retributivi medi praticati in diversi settori produttivi (cfr. § 3), tale da indurre i giudici a ricercare nuovi parametri di adeguatezza per la determinazione del salario nel settore della vigilanza privata e dei servizi fiduciari. L'interesse verso questo profilo di analisi si giustifica per le seguenti ragioni. Le organizzazioni sindacali sottoscriventi il CCNL ASSIV sono sempre state ritenute dai giudici in possesso di un certo grado di rappresentatività e tale indice è stato considerato a lungo dal diritto vivente quale elemento di garanzia e di affidabilità per un equilibrato confronto e raccordo di interessi contrapposti, con particolare riguardo alla determinazione del salario ⁽⁷⁾. Del resto, le organizzazioni sindacali in questione partecipano e governano anche altri sistemi contrattuali ⁽⁸⁾, i cui livelli salariali non sono mai stati messi in discussione dalla giurisprudenza, tanto in termini di proporzionalità rispetto alla quantità e alla qualità del lavoro prestato, tanto in termini di sufficienza per garantire al lavoratore e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa, come impone l'art. 36 Cost. Il fatto che ora per le corti la rappresentatività di tali organizzazioni, da sola, non sia più un «crisma» sufficiente - nei termini di una vera e propria presunzione assoluta - per ritenere che la retribuzione negoziata in un determinato CCNL sia conforme ai precetti dell'art. 36 Cost. ⁽⁹⁾ pone l'esigenza di provare ad indagare più a fondo sulla questione, ricercando

⁽⁶⁾ Oggetto di discussione innanzi all'autorità giudiziaria sono stati maggiormente i livelli salariali minimi previsti dal CCNL Vigilanza Privata, sezione Servizi Fiduciari, per i portieri e i custodi di fabbricati, inquadrati al livello "D".

⁽⁷⁾ Cfr. C. Cost. 26 marzo 2015, n. 51 secondo la quale sarebbe consolidato «l'indirizzo giurisprudenziale che, da tempo, ritiene conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza (art. 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative (fra le tante, la sentenza già citata della Corte di cassazione n. 17583 del 2014)».

⁽⁸⁾ La Filcams-Cgil e la Fisascat-Cisl sottoscrivono anche altri contratti collettivi quali CCNL Commercio-Confcommercio e il CCNL Multiservizi (Fise), in CNEL, *Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro*, identificati con i rispettivi codici: H011 e K511.

⁽⁹⁾ T. ZAPPÀ, *Conformità all'art. 36 Cost. della retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva: il crisma della rappresentatività non è sufficiente*, in *IUS Lavoro*, 2019, n. 11.

quali siano state le ragioni che hanno indotto i giudici; dall'altro, quali possono essere gli eventuali fattori che abbiano potuto condizionare le scelte contrattuali compiute dalle parti sociali inerenti alla negoziazione del trattamento economico per il personale inquadrato al livello D del CCNL ASSIV. È noto, infatti, che «pochi istituti e norme giuridiche non sono influenzate da elementi sociali, economici e politici» e «certamente il contratto collettivo non rientra in tale categoria»⁽¹⁰⁾. In effetti, gli addetti ai lavori sono consapevoli che sono molteplici le variabili che influiscono sugli esiti delle trattative contrattuali, a partire dalle condizioni strutturali del settore in cui il contratto collettivo è chiamato ad operare⁽¹¹⁾.

In questo senso, l'analisi del formante giurisprudenziale si rivela dunque essenziale al fine di apprezzare che ruolo abbiano giocato le organizzazioni sindacali, tanto con riguardo alla genesi del contratto collettivo (cfr. § 3) che alla successiva messa in discussione innanzi all'autorità giudiziaria rispetto alla determinazione del salario per alcune figure professionali (cfr. § 4). Sviluppati i suddetti profili d'analisi, l'indagine si conclude (cfr. § 5) con alcune osservazioni tese ad evidenziare quali possano essere i limiti e le implicazioni derivanti dall'intervento dei giudici sulla determinazione dei livelli salariali, la cui dinamica è governata dalla contrattazione collettiva anche in ragione delle peculiarità di un determinato settore economico.

2. L'adeguatezza dei salari del CCNL alla prova del contenzioso giudiziario

Circa le pronunce giurisprudenziali che si sono occupate della problematica oggetto della presente indagine, si evidenzia che sulla conformità all'art. 36 Cost. del trattamento economico previsto per i lavoratori inquadrati al livello D del CCNL ASSIV si sono fronteggiati per diverso tempo due orientamenti di segno opposto: un primo orientamento, teso a sostenere che il contratto collettivo in questione non violerebbe l'art. 36 Cost. e un secondo orientamento, invece, secondo il quale detto contratto

⁽¹⁰⁾ L. BORGOMEIO, *Il contratto collettivo di lavoro. Rassegna di giurisprudenza (1944-1964)*, Giuffrè, 1966, qui p. 3

⁽¹¹⁾ G. PROIA, *Il contratto collettivo tra libertà di scelta e standard minimi di trattamento*, in *MGL*, 2020, n. 4, pp. 965-988, qui p. 972.

non sarebbe conforme ai parametri stabiliti dalla disposizione costituzionale.

Al riguardo, però, è d'obbligo precisare - prima di addentrarci in un'analisi dei rispettivi percorsi argomentativi dei giudici - che tutte le pronunce che si sono interessate della problematica concordano in modo unanime che oggetto di valutazione non è certamente un contratto "pirata", cioè un CCNL negoziato e poi firmato «da sindacati minori, privi di una reale rappresentatività, e da compiacenti associazioni imprenditoriali, con la finalità, aperta e dichiarata, di costituire un'alternativa rispetto al contratto collettivo nazionale di lavoro»⁽¹²⁾. La rappresentatività delle organizzazioni sottoscriventi il CCNL ASSIV è, infatti, fuori da ogni dubbio. E questo sollecita una maggiore attenzione al caso di cui ci stiamo occupando, giacché per lungo tempo la rappresentatività delle organizzazioni sindacali ha rappresentato per i giudici un valido indice di "garanzia" per un equilibrato confronto tra interessi contrapposti, che trovano un raccordo attraverso la stipula del contratto collettivo, specie con riguardo alla determinazione del salario.

Venendo al dettaglio delle argomentazioni addotte, le pronunce della magistratura che non hanno riscontrato una violazione dei criteri di proporzionalità e sufficienza della retribuzione stabilita dal CCNL per portieri e custodi inquadrati al livello D hanno incentrato il proprio *iter* motivazionale su tre principali aspetti: *a*) la lesione del criterio della proporzionalità e della sufficienza della retribuzione da riconoscere al lavoratore non può essere verificata esaminando «singoli elementi retributivi» (ad esempio, la sola paga oraria) poiché l'accertamento deve estendersi al «trattamento economico globale, comprensivo della retribuzione per lavoro straordinario», in modo tale da «tener conto del complessivo assetto della retribuzione, vale a dire della sua globalità e non delle singole componenti»⁽¹³⁾; *b*) la presunzione di rispondenza ai parametri costituzionali

⁽¹²⁾ A. MARESCA, *Accordi collettivi separati: tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *RIDL*, 2010, n. 1, pp. 29-63, qui p. 29.

⁽¹³⁾ Così App. Torino, Sez. Lav., 15 febbraio 2022, n. 671, in *DeJure*. Nello stesso senso, si pronuncia anche Trib. Milano, Sez. Lav., 18 agosto 2021, n. 1803, in *DeJure*: nella nozione di «retribuzione sufficiente ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa [...] non rientra più solo il c.d. minimo costituzionale tradizionalmente assunto dalla giurisprudenza al fine di estendere l'applicazione di un contratto collettivo diverso al singolo rapporto di lavoro, ma occorre avere riguardo all'intera retribuzione corrispettivo (cioè all'intero trattamento economico di fatto percepito dal lavoratore)» (punto 13 delle motivazioni).

del trattamento economico previsto dai contratti collettivi trova fondamento nella concreta vicinanza alla materia da parte delle associazioni sindacali stipulanti e, quindi, «nella loro capacità di interpretare le esigenze reali, secondo le contingenze del settore, potendo così stimare con adeguata garanzia di tutela e di bilanciamento, gli interessi in gioco [...] avuto riguardo alle reali caratteristiche dell'area contrattuale, ivi comprese le specifiche delle imprese operanti e le possibilità e/o le esigenze occupazionali, potendo sempre dette associazioni adeguare le scelte operate al momento del rinnovo contrattuale»⁽¹⁴⁾; c) l'inadeguatezza della retribuzione prescritta dal CCNL per tali figure professionali non può essere desunta comparando il salario con il valore della soglia di povertà stabilito annualmente dall'ISTAT in quanto si tratterebbe di un criterio soggetto ad una continua variabilità, in ragione non solo degli elementi considerati nel paniere ai fini del calcolo ma anche in ragione di altri elementi quali, ad esempio, la zona territoriale di riferimento⁽¹⁵⁾.

Molto più variegate, invece, sono le ragioni che emergono dall'orientamento giurisprudenziale teso a negare che il trattamento retributivo stabilito dal CCNL per le figure professionali del custode e/o del portiere sia conforme ai criteri dell'art. 36 Cost., sebbene non manchino comunque diversi punti di contatto tra le diverse pronunce.

⁽¹⁴⁾ Cfr. ancora App. Torino, Sez. Lav., 15 febbraio 2022, n. 671, cit. Sul punto, si veda anche Trib. Milano, Sez. Lav., 18 agosto 2021, n. 1803, cit. laddove fa derivare la presunzione di adeguatezza della retribuzione stabilita dal contratto collettivo per via della «concreta vicinanza alla materia» delle associazioni sindacali stipulanti quale «adeguata garanzia di tutela degli opposti interessi» perché «idonee ad interpretare la volontà e le esigenze» nella costruzione della «norma del settore, conferendo minore approssimazione alla norma giuridica». Propende per questa soluzione, sia pure con argomentazioni differenti (e cioè in ragione della rappresentatività delle organizzazioni sottoscrittrici il contratto quale indice di affidabilità per il salario negoziato), TAR Lombardia, Sez. IV, 4 settembre 2023, n. 272, in *DeJure*.

⁽¹⁵⁾ In questo senso, Trib. Milano, Sez. Lav., 18 agosto 2021, n. 1803, cit. (punti 14, 15 e 16 delle motivazioni) laddove aggiunge che «Qualora comunque lo si voglia utilizzare come elemento di valutazione ai fini che ci occupano, dovrebbero essere posti a raffronto valori omogenei, dovendosi avere riguardo all'intero reddito del nucleo familiare utilizzato per garantire quello specifico consumo essenziale globalmente individuato dall'ISTAT. E ciò proprio in quanto se la valutazione ha riguardo alla situazione concreta, di essa devono considerarsi tutte le effettive caratteristiche». Pertanto, il richiamo al valore del c.d. paniere ISTAT deve essere sempre accompagnato dalla descrizione della situazione personale e reddituale del nucleo familiare del lavoratore che lamenta la violazione dell'art. 36 Cost.

In prima battuta, è doveroso mettere in evidenza che i giudici, pur di non abdicare al ruolo istituzionale di “verificatori” della conformità della retribuzione pattuita rispetto all’art. 36 Cost. anche laddove le parti abbiano fatto riferimento alla disciplina del contratto collettivo di categoria sottoscritto da organizzazioni di indubbia rappresentatività, hanno fatto riferimento ai più disparati indici per superare la presunzione di conformità alla disposizione costituzionale delle tariffe stabilite dal CCNL.

In questo senso, è stato osservato che: *a)* «la somma netta» che il CCNL Servizi Fiduciari assicurerebbe «a un lavoratore a tempo pieno (pari a Euro 650,29 netti, somma ottenuta applicando al lordo di Euro 930,00 le ordinarie aliquote previdenziali e fiscali)» sarebbe «notevolmente inferiore all’importo che l’ISTAT ha individuato nel 2015 (e negli anni successivi) come soglia di povertà assoluta»⁽¹⁶⁾, ritenendo quindi utilizzabili i valori ISTAT sulla soglia di povertà ai fini della verifica di conformità all’art. 36 Cost. della retribuzione corrisposta; *b)* la retribuzione prevista dal CCNL in questione risulterebbe non conforme all’art. 36 Cost. poiché inferiore all’«importo minimo impignorabile delle somme dovute a titolo di stipendio e salario» ai sensi dell’art. 545 c.p.c.⁽¹⁷⁾; *c)* infine, non sono mancati casi in cui l’importo della retribuzione percepita dal lavoratore sarebbe risultata insufficiente rispetto ai criteri dettati dall’art. 36 Cost. in quanto inferiore all’importo massimo del Reddito di Cittadinanza⁽¹⁸⁾.

Divergenze si riscontrano anche rispetto alle “somme” da considerare ai fini della valutazione di conformità ai criteri dell’art. 36 Cost., da tempo

⁽¹⁶⁾ App. Milano, Sez. Lav., 29 giugno 2022, n. 579, in *DeJure*. In senso conforme, Trib. Milano 22 marzo 2022, n. 673, in *DRI*, 2022, n. 4, pp. 1089-1097, con nota di B. DE MOZZI, *Ancora sull’inadeguatezza dei minimi previsti dal CCNL vigilanza privata, sezione Servizi fiduciari*.

⁽¹⁷⁾ Trib. Catania, Sez. Lav., 21 luglio 2023, in Bollettino ADAPT 4 settembre 2023, n. 29, il quale rileva che «la *ratio* della pignorabilità di stipendi e salari si rinviene nella imprescindibile esigenza di non pregiudicare la soddisfazione dei più elementari bisogni della vita del debitore e delle altre persone posta a suo carico. Trattasi, infatti, di disposizione intesa la fonte esclusiva di reddito del lavoratore subordinato» (punto 8.1. delle motivazioni).

⁽¹⁸⁾ Trib. Catania, Sez. Lav., 21 luglio 2023, cit., il quale ritiene «significativo che l’importo (massimo) mensile previsto dal d.l. n. 4/2019 al fine di garantire i livelli essenziali di assistenza e di contrasto alla povertà e alla diseguaglianza sia superiore all’importo netto della retribuzione percepita [...] che avrebbe la funzione non di contrastare la povertà, ma di garantire un’esistenza libera e dignitosa al lavoratore e all’eventuale famiglia del medesimo» (punto 8.2. delle motivazioni).

oggetto di dibattito, sia in giurisprudenza che in dottrina ⁽¹⁹⁾. Secondo una prima interpretazione, bisognerebbe prendere ad esame solo il c.d. minimo costituzionale, cioè la paga tabellare, escludendo tutte quelle voci «riconducibili all'autonomia contrattuale delle parti sociali, quali i compensi aggiuntivi, la quattordicesima mensilità [ove prevista] e gli scatti di anzianità» ⁽²⁰⁾. Di diverso avviso, invece, è stata la Corte di Appello di Milano, secondo la quale nella “nozione” del c.d. minimo costituzionale *ex art. 36 Cost.* andrebbero ricompresi «paga base, indennità di contingenza, tredicesima mensilità ed anzianità di servizio del dipendente», non potendo rientrare invece le «maggiorazioni sulle ore di lavoro straordinario, festivo e notturno [...] in quanto l'adeguatezza retributiva va valutata avendo riguardo al trattamento economico globale corrisposto in via continuativa sulla base dell'orario di lavoro normale»; la maggiorazione per il lavoro straordinario, invece, è di natura «occasionale e legata ad un impegno del lavoratore eccedente detto orario» ⁽²¹⁾. Nell'ambito di tale orientamento, però, è doveroso notare che molte pronunce sono accomunate dalla considerazione secondo la quale la medesima mansione sarebbe retribuita in modo diversificato nei contratti collettivi, sottoscritti dalle medesime organizzazioni sindacali dei lavoratori (ovvero, Filcams-Cgil e Fisascat-Cisl). Secondo quanto previsto dal CCNL Multiservizi (Fise), un portiere dovrebbe percepire una retribuzione superiore del 30% circa rispetto a quella prevista dal CCNL per le imprese di vigilanza e servizi fiduciari. Anche rispetto ad altri contratti collettivi che contemplano la medesima mansione e che sono stati considerati nel giudizio, il trattamento previsto dal CCNL in questione continua a risultare inferiore ⁽²²⁾. Nell'ambito delle diverse vertenze promosse dai lavoratori, questa argomentazione ha trovato terreno fertile

⁽¹⁹⁾ In tema, cfr. P. PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro*, Franco Angeli, 2018, p. 56.

⁽²⁰⁾ In questo senso, Trib. Catania, Sez. Lav., 21 luglio 2023, cit. (punto 4.8. delle motivazioni).

⁽²¹⁾ Così, App. Milano, Sez. Lav., 19 settembre 2022, n. 626, in *DeJure*.

⁽²²⁾ Come accertato in Trib. Torino, 9 agosto 2019, n. 1128, in *DeJure*, rispetto al CCNL Confcommercio, si registra uno scarto retributivo del 36,24%; rispetto al CCNL Confedilizia, lo scarto è pari al 27,16%. Nello stesso senso, si veda App. Milano, Sez. Lav., 29 giugno 2022, n. 579, cit., nonché App. Milano, Sez. Lav., 29 giugno 2022, n. 580 e App. Milano, Sez. Lav., 19 settembre 2022, n. 626, entrambe in *DeJure* ma anche Trib. Milano 21 dicembre 2022, n. 3109, in *Labor*, 2023, n. 3, pp. 323-331, con nota di S. ROCCISANO, *La retribuzione sufficiente tra ruolo del giudice e contrattazione collettiva*. Più di recente, si veda anche Trib. Catania, Sez. Lav., 21 luglio 2023, cit.

poiché in non pochi casi ⁽²³⁾, il giudizio verteva su casistiche in cui il lavoratore ha visto diminuire il proprio livello salariale a causa del diverso CCNL che individuava l'appaltatore di turno. È dalla successione dei diversi appalti avvenuta nel tempo, quindi, che ne sarebbe derivata una graduale degradazione delle condizioni economiche del lavoratore, posto che il CCNL per le imprese di vigilanza e servizi fiduciari presenta un differenziale in negativo di circa il 30% rispetto ad altri CCNL potenzialmente applicabili all'attività svolta.

Questo profilo è stato ampiamente contestato dai datori di lavoro convenuti in giudizio, non solo in ragione dell'esercizio della loro libertà sindacale - che si traduce anche nella scelta del CCNL da applicare ⁽²⁴⁾ - ma anche perché presupporrebbe il riconoscimento di un generale obbligo di parità di trattamento retributivo. Tuttavia, la giurisprudenza ha chiarito che il raffronto con altri livelli salariali previsti da altri CCNL per la medesima figura professionale non ha «lo scopo di affermare l'esistenza di un principio di parità di trattamento, ma serve a verificare l'adequazione della retribuzione» rispetto al caso concreto; in altri termini, il raffronto è funzionale «a far cadere la presunzione di conformità all'articolo 36 Cost.» del CCNL in questione in quanto in grado di evidenziare uno «scollamento» tra il salario effettivamente percepito dal lavoratore e quello che avrebbe potuto percepire «per lo svolgimento delle stesse mansioni, con lo stesso orario» ma «in forza [dell'applicazione] di altri contratti collettivi» ⁽²⁵⁾.

2.1. *Segue: l'intervento della Corte di Cassazione*

A comporre il contrasto tra i due orientamenti giurisprudenziali di merito è intervenuta di recente la Corte di Cassazione. Con sentenza 2 ottobre 2023, n. 27711, la Suprema Corte ha stabilito che è sempre consentito al lavoratore chiedere l'accertamento giudiziale della conformità ai criteri dell'art. 36 Cost. del salario corrisposto dal datore di lavoro, anche

⁽²³⁾ Cfr. Trib. Torino, 9 agosto 2019, n. 1128, cit., nonché App. Milano, Sez. Lav., 19 settembre 2022, n. 626, cit.

⁽²⁴⁾ In tema M. RUSCIANO, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Utet, 1984, qui p. 56, laddove osserva che «l'applicazione del contratto collettivo» a tutti i lavoratori di una data impresa discende «dalla decisione unilaterale del datore di lavoro». Più di recente, si veda G. PROIA, op. cit., *passim*.

⁽²⁵⁾ Così App. Milano, Sez. Lav., 29 giugno 2022, n. 579, cit.

quando questo sia stabilito da un contratto collettivo sottoscritto da organizzazioni rappresentative. Questo perché da un lato, il giudice gode, ai sensi dell'art. 2099 cod. civ., «di un'ampia discrezionalità nella determinazione della giusta retribuzione potendo discostarsi (in diminuzione ma anche in aumento) dai minimi retributivi della contrattazione collettiva e potendo servirsi di altri criteri di giudizio e parametri differenti da quelli collettivi (sia in corso, sia in sostituzione), con l'unico obbligo di darne puntuale ed adeguata motivazione»⁽²⁶⁾; dall'altro, perché potrebbe darsi che la retribuzione, anche quando stabilita dal CCNL, possa non essere conforme all'art. 36 Cost. in ragione delle «caratteristiche peculiari» della prestazione di lavoro, «che la differenziano da quelle contemplate nella regolamentazione collettiva, sicché non si può assolutamente escludere che sia insufficiente la stessa retribuzione fissata dal contratto collettivo»⁽²⁷⁾. Allo stesso modo, la retribuzione stabilita dal CCNL potrebbe rivelarsi inadeguata anche per ragioni legate alla localizzazione geografica dell'impresa, alla dimensione o a specifiche situazioni locali⁽²⁸⁾.

In sintesi, dunque, il giudice avrebbe la «facoltà piuttosto che un obbligo inderogabile» di riportare il «giusto» salario alle tariffe stabilite dal contratto collettivo⁽²⁹⁾, purché motivi le ragioni che lo hanno condotto alla scelta di un determinato parametro. Questo perché la retribuzione individuata dal contratto collettivo di categoria integra soltanto una presunzione relativa di conformità all'art. 36 Cost., suscettibile di accertamento contrario⁽³⁰⁾. Accertamento che però deve essere condotto con la «massima prudenza», giacché il giudice «difficilmente è in grado di apprezzare le esigenze economiche e politiche sottese all'assetto degli interessi concordato dalle parti sociali [...] attesa la naturale attitudine» delle stesse «alla gestione della materia salariale»⁽³¹⁾.

La Corte chiarisce allora attraverso quali criteri condurre questo accertamento, laddove venga lamentato dal lavoratore che il salario corrisposto in ragione dell'applicazione di un CCNL non rispetti i criteri della

⁽²⁶⁾ Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, in *DeJure* (punto 19 delle motivazioni).

⁽²⁷⁾ Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 17 delle motivazioni).

⁽²⁸⁾ Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 23.2 delle motivazioni).

⁽²⁹⁾ Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 22 delle motivazioni).

⁽³⁰⁾ Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 31 delle motivazioni).

⁽³¹⁾ Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punti 21 e 37 delle motivazioni).

proporzionalità e della sufficienza stabiliti dalla disposizione costituzionale, che i giudici ricordano essere «gerarchicamente sovraordinati alla legge e alla stessa contrattazione collettiva» imponendosi così «dall'esterno nella determinazione del salario»⁽³²⁾.

Anzitutto, i giudici di legittimità stabiliscono che i diversi importi disposti dalla legge in materia di prestazioni previdenziali - ampiamente usati dai giudici di merito⁽³³⁾ - non possono assurgere a parametro di riferimento per verificare se la retribuzione stabilita da un contratto collettivo soddisfi i requisiti dell'art. 36 Cost. giacché si tratta di «forme di sostegno al reddito che fanno [...] riferimento a disponibilità di somme minime utili a garantire al percettore una mera sopravvivenza»; pertanto non possono essere ritenuti «idonei a sostenere il giudizio di sufficienza e proporzionalità della retribuzione»⁽³⁴⁾, la quale deve essere invece mirata a garantire «un tenore di vita dignitoso»⁽³⁵⁾. Come è da escludersi anche che il valore della soglia di povertà determinato dall'ISTAT possa, da solo, essere assunto a parametro di riferimento adeguato, giacché questo si riferisce «alla capacità di acquisto immediata di determinati beni essenziali» mentre quello indicato nel contratto collettivo è tendenzialmente un salario lordo, il cui importo non è interamente spendibile per un lavoratore⁽³⁶⁾. Sotto questo profilo, infatti, la Corte evidenzia come la retribuzione non sia funzionale solo a soddisfare meri bisogni essenziali ma - richiamando il *considerando* n. 28 della Direttiva europea n. 2041/2022 - qualcosa di più, ivi inclusi la disposizione di “beni immateriali” quali «attività culturali, educative e sociali»⁽³⁷⁾.

Marginalizzata l'idoneità dei molteplici parametri che sono stati usati di recente dai giudici di merito per sondare la proporzionalità e la sufficienza del salario stabilito dal CCNL ASSIV, l'*iter* argomentativo della Corte si sofferma anzitutto su quale sia il *quantum* da considerare nel contratto collettivo ai fini dell'accertamento della conformità della retribuzione all'art. 36 Cost., precisando che dal concetto di “trattamento economico complessivo” deve (necessariamente) essere espunto il

⁽³²⁾ Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 43 delle motivazioni).

⁽³³⁾ Nella sentenza ne sono indicati diversi: l'importo della Naspi; l'importo della Cassa Integrazione Guadagni; la soglia di reddito per l'accesso alla pensione di inabilità; l'importo del Reddito di cittadinanza.

⁽³⁴⁾ Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 23 delle motivazioni).

⁽³⁵⁾ Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 23 delle motivazioni).

⁽³⁶⁾ Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 14 delle motivazioni).

⁽³⁷⁾ Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 13 delle motivazioni).

compenso del lavoro straordinario poiché «si tratta di un emolumento eventuale e non ordinario del lavoro svolto», quindi erogato non in modo continuativo ma solo occasionale; diversamente opinando, al fine di ottenere una retribuzione sufficiente il lavoratore si troverebbe costretto a dover «svolgere molte ore di lavoro straordinario»⁽³⁸⁾. Da qui, l'idea che ai fini del giudizio di raffronto tra la retribuzione stabilita dal CCNL e l'art. 36 Cost. deve essere considerato il trattamento economico che il lavoratore percepisce in modo continuativo e ordinario.

Determinato il *quantum* da considerare, ai fini della verifica della conformità di questo ai criteri dettati dall'art. 36 Cost., la Suprema Corte chiarisce poi che il giudice potrà «fare riferimento anche» al trattamento economico previsto da «contratti collettivi di settore e categorie affini relativamente alle analoghe mansioni in concreto svolte». Secondo la Corte, la comparazione, a parità di mansioni, dei livelli salariali di altri CCNL risulta essere la prospettiva d'indagine più adeguata poiché consente all'organo giudicante di individuare un parametro che è agganciato comunque al sistema della contrattazione collettiva, sebbene di una categoria affine e/o per prestazioni analoghe⁽³⁹⁾. Queste conclusioni,

⁽³⁸⁾ Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 19.1 delle motivazioni). Secondo la Corte, le precedenti corti di merito che avevano avallato questa interpretazione, erano incorse in un errore di diritto poiché avevano incentrato l'argomentazione su un precedente giurisprudenziale interpretato in modo erroneo. Nella sentenza 22 novembre 2002, n. 470 la Corte Costituzionale si era occupata di verificare se il lavoro straordinario dovesse essere necessariamente compensato con una maggiorazione rispettosa dei criteri stabiliti dall'art. 36 Cost., non affermando però mai che detta maggiorazione debba rientrare necessariamente nel trattamento economico complessivo del lavoratore ai fini di una valutazione di conformità alla disposizione costituzionale.

⁽³⁹⁾ Cass. Civ., Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27711, cit. (punto 55 delle motivazioni). Sul punto, si veda anche Cass. Civ., Sez. Lav., 10 ottobre 2023, n. 28320, in *DeJure* (punto 1.29 delle motivazioni), laddove si evidenzia che l'individuazione della retribuzione da parte del giudice facendo riferimento ad un altro CCNL di un settore affine non altera il principio della libertà sindacale di cui all'art. 39 Cost. in quanto l'intervento ha «funzione correttiva rispetto a scelte delle organizzazioni sindacali dello specifico settore [...] rivelatesi palesemente inadeguate a seguito di una verifica compiuta alla luce di *standards* reddituali». In tema, si veda anche S. ROCCISANO, op. cit., p. 331, laddove osserva che il riferimento ai contratti collettivi di settori affini «non comprime la libertà di contrattazione collettiva, ma corregge una distorsione creatasi nella realtà delle relazioni industriali, che pregiudica non solo la parte debole del rapporto individuale, ma anche gli stessi soggetti collettivi che dovrebbero tutelarla», soprattutto quando - come nel caso di specie - vi è «identità dei soggetti che hanno sottoscritto il contratto contenente il parametro scelto dal Giudice con quelli che hanno sottoscritto il contratto» applicato dalle parti del rapporto di lavoro.

dunque, evidenziano come il contratto collettivo resti comunque il principale parametro di riferimento per la determinazione della retribuzione conforme all'art. 36 Cost.

Sulla scorta di tali principi, i giudici di legittimità hanno rimesso nuovamente la questione ai giudici di merito affinché accertassero correttamente l'importo della retribuzione dovuta ad un portiere, che aveva lamentato l'insufficienza del trattamento economico corrisposto dal datore di lavoro in ragione dell'applicazione del CCNL ASSIV.

3. *Dumping* o contrattazione di emersione? Le ragioni (e le funzioni) di un contratto collettivo

Nelle diverse pronunce che si sono occupate della sufficienza dei livelli salariali dei portieri e dei custodi stabiliti dal CCNL ASSIV, è rimasta abbastanza sottotraccia la ragione per la quale le medesime organizzazioni sindacali Filcams-Cgil e Fisascat-Cisl abbiano deciso di stipulare un altro CCNL che contempla la medesima figura professionale ma con livelli salariali inferiori. È utile ricordare, infatti, che le stesse sottoscrivono anche altri CCNL⁽⁴⁰⁾, nell'ambito dei quali è disciplinata la mansione dell'addetto alla sorveglianza degli accessi agli stabili, al quale è riconosciuto un trattamento economico superiore di circa il 30% rispetto a quello previsto dal CCNL ASSIV. Relativamente a questo aspetto, è stato evidenziato di recente che il mancato coordinamento tra sistemi contrattuali che possono potenzialmente regolare la medesima attività di impresa favorirebbe l'insorgere di meccanismi di *dumping* interni al sistema sindacale confederale⁽⁴¹⁾. Pertanto, la scelta del CCNL da parte del datore di lavoro secondo mere logiche di "convenienza" sarebbe favorita non solo dalla presenza di contratti "pirata" - definiti come tali proprio per i livelli salariali fortemente al ribasso rispetto a quelli contenuti nei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei

⁽⁴⁰⁾ Il riferimento è al CCNL Multiservizi (Fise) e al CCNL Confedilizia, in CNEL, *Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro*, identificati con i rispettivi codici: H511 e H401.

⁽⁴¹⁾ In questo senso, G. CENTAMORE, *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie*, Bonomia University Press, 2020, spec. p. 71. Sul problema della perimetrazione della contrattazione collettiva rispetto al CCNL, si veda anche O. RAZZOLINI, D. ANDREUTTO, D. MICHELLI, T. SORBELLO, *Il multiservizi nell'esperienza della Commissione di garanzia*, in *DLRI*, 2021, n. 4, pp. 731-747.

datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative - ma anche dalla presenza di contratti collettivi che, nonostante siano sottoscritti dalle medesime organizzazioni sindacali ritenute comparativamente più rappresentative, erodono o entrano in conflitto con altri CCNL, prevedendo anche un trattamento economico ridotto.

Sotto questo profilo, la sentenza del Tribunale di Torino del 2019 ⁽⁴²⁾ è l'unica pronuncia della magistratura ad offrire spunti di riflessione al riguardo, utili a chiarire che, in realtà, la disciplina dettata dal CCNL ASSIV, sebbene potenzialmente foriera di creare un meccanismo di *dumping* contrattuale, serba in sé ragioni molto più complesse, legate alle caratteristiche del settore di riferimento.

Nella sentenza vengono riportate alcune dichiarazioni che il giudice ha raccolto udendo le organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori sottoscrittori il CCNL ASSIV e che spiegano le ragioni sottostanti la genesi del contratto collettivo in questione. Il presidente della delegazione trattante per conto dell'Associazione Italiana di Vigilanza e Servizi Fiduciari (ASSIV), rappresentante le società che si occupano della gestione degli immobili e dei servizi fiduciari, spiega al giudice che «la decisione di normare appositamente il settore del portierato ovvero vigilanza non armata» nasce «dalla constatazione che il settore si era ampliato notevolmente a partire dal 2006», quando nell'ambito di tale settore si assiste ad una scissione di fatto tra le imprese esercenti l'attività di vigilanza (armata e non armata) e le attività di portierato.

L'emergere di queste ultime, infatti, viene favorita da una modifica normativa apposta all'art. 62 del Regio Decreto 18 giugno 1931, n. 773 (c.d. Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza, noto anche come "TULPS") che fino al 2000 condizionava l'attività di custodia e portierato all'esecuzione di alcuni adempimenti, tra i quali rientrava anche l'obbligo di «iscrizione in un apposito registro presso l'Autorità locale di pubblica sicurezza» ⁽⁴³⁾. Con la legge 24 novembre 2000, n. 340 viene disposta l'abrogazione dell'art. 62, con la conseguente "liberalizzazione" delle attività di portierato e di custodia degli immobili.

In tale contesto, il rappresentante sindacale di ASSIV osserva che le imprese esercenti attività di vigilanza privata cominciano a costituire anche

⁽⁴²⁾ Cfr. Trib. Torino, 9 agosto 2019, n. 1128, cit.

⁽⁴³⁾ Per una ricostruzione delle vicende del settore da un punto di vista dell'evoluzione del Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza, si veda Trib. Milano, 1° marzo 2018, n. 2165, in *Giurisprudenza Penale Web*, 2018, n. 7-8.

«altre società», *a latere* dell'impresa principale, con lo scopo di «offrire i servizi di portierato, applicando» al personale svolgenti tali mansioni «il C.C.N.L. Multiservizi o il C.C.N.L. Portieri di stabili con inquadramento A2 (che era più conveniente)» o, ancora, «il C.C.N.L. UNCI ed altri, allo scopo di parametrare le retribuzioni fornite ai loro dipendenti alle tariffe più basse che ricevevano dai committenti»⁽⁴⁴⁾. Infatti, il sindacalista d'impresa osservava che «le aziende fornitrici di questi servizi non hanno margini di negoziazione» con i committenti, adducendo come spiegazione il fatto che «il servizio è fornito in termini di numero di persone e su tariffa oraria, insomma in termini di ora-uomo su mansioni non elastiche»⁽⁴⁵⁾.

In altri termini, operando in un mercato di servizi caratterizzato da una incontrollata pressione concorrenziale sui prezzi praticati, le imprese fornitrici i servizi di portierato cominciano a fare ricorso alle più “disparate” soluzioni pur di riuscire ad «essere competitive», tra le quali spiccano: *a*) l'applicazione al proprio personale di «contratti collettivi più vantaggiosi» da un punto di vista del trattamento economico, finanche veri e propri contratti “pirata”; *b*) «forme di collaborazioni diverse dal lavoro dipendente come il socio d'opera»; *c*) errati inquadramenti contrattuali, sfruttando i livelli più bassi dei CCNL affini al settore⁽⁴⁶⁾.

Secondo il rappresentante dell'associazione datoriale, il meccanismo al ribasso che di frequente caratterizza la trattativa commerciale che avviene tra le imprese esercenti servizi di portierato e committenti è favorito anche «dall'assenza di un contratto specifico» del settore. Ed è per questa ragione che le parti sociali decidono di negoziare un apposito contratto, anche perché «col passare del tempo», precisa il rappresentante di ASSIV, si comincia ad assistere alla «proliferazione di altri contratti come ad esempio quello sottoscritto da vigilanza Sinalv-CISAL e una associazione imprenditoriale palermitana»⁽⁴⁷⁾.

È solo nel testo di rinnovo del CCNL per le imprese della vigilanza privata del 22 gennaio 2013, infatti, che compare per la prima volta il riferimento ai “servizi fiduciari” ed una prima rudimentale regolamentazione della categoria, soprattutto da un punto di vista del trattamento economico e della classificazione del personale. In particolare, al punto 5

⁽⁴⁴⁾ Cfr. Trib. Torino, 9 agosto 2019, n. 1128, cit.

⁽⁴⁵⁾ Cfr. Trib. Torino, 9 agosto 2019, n. 1128, cit.

⁽⁴⁶⁾ Cfr. Trib. Torino, 9 agosto 2019, n. 1128, cit.

⁽⁴⁷⁾ Cfr. Trib. Torino, 9 agosto 2019, n. 1128, cit.

dell'accordo di rinnovo del CCNL viene dato atto che «Al fine di far emergere e dare un perimetro contrattuale con regole certe ad una serie di attività riconducibili alla filiera della sicurezza, le parti hanno ravvisato la necessità di ampliare il tradizionale CCNL della vigilanza privata, mediante l'introduzione della normativa di cui alla presente sezione, individuata quale strumento idoneo ad assicurare ai lavoratori e ai datori di lavoro, certezza di riferimenti in materia di regolamentazione sul rapporto di lavoro»⁽⁴⁸⁾.

Le dichiarazioni fornite dal sindacalista al giudice torinese – fondamentali in un processo del lavoro che verte sull'applicazione di un CCNL, riaffermando così tutta l'importanza di una norma come l'art. 425 c.p.c. (*Richiesta di informazioni e osservazioni alle associazioni sindacali*) – fanno emergere come nella prospettiva delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL ASSIV vi sia stato l'obiettivo di “imbrigliare” con un apposito contratto collettivo una “nuova” fetta del mercato dei servizi, onde evitare che questo, messo sotto pressione dalle dinamiche commerciali, finisse “prigioniero” della logica della contrattazione pirata (ovvero, di quei CCNL stipulati da organizzazioni – non sempre – sindacali scarsamente o non rappresentative, con contenuti economici e normativi fortemente al ribasso) o peggio ancora, di meccanismi elusivi della normativa lavoristica (come l'utilizzo improprio di tipologie contrattuali). Emerge anche, però, che questa nuova regolazione non potesse introdursi nella predetta realtà economica in modo netto e senza una logica di gradualità, soprattutto con riguardo ai livelli salariali da riconoscere ai lavoratori, pena la non “appetibilità” del CCNL da parte delle imprese di settore, che avrebbero continuato a ricorrere ai ben noti e descritti meccanismi elusivi della norma lavoristica.

In questa prospettiva, le organizzazioni sindacali hanno scelto di negoziare un contratto che prendesse in considerazione come base di partenza, *ratione temporis*, il livello dei prezzi praticato nelle trattative commerciali per l'affidamento del servizio per poi aumentare, in occasione di ogni rinnovo contrattuale, il livello delle retribuzioni, in modo tale da incidere anche sull'aumento delle tariffe commerciali che le imprese esercenti avrebbero dovuto imporre ai committenti.

⁽⁴⁸⁾ Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari, 22 gennaio 2013, p. 17, in CNEL, *Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro*, codice HV17.

In tale quadro, quindi, il CCNL ASSIV giustifica la sua genesi e la sua esistenza se analizzato nella logica dei c.d. *contratti di emersione*, una prassi contrattuale certamente non sconosciuta al nostro ordinamento. Sul finire degli anni Novanta, infatti, con l'obiettivo di contrastare il lavoro sommerso o "grigio", in particolare nel Sud dell'Italia, il legislatore ha introdotto i c.d. *contratti di riallineamento* (o *accordi di gradualità*), cioè accordi volti a far riemergere e a condurre gradualmente le imprese ad una condizione di regolarità retributiva e contributiva, in cambio del riconoscimento di vantaggi economici e fiscali ⁽⁴⁹⁾. Incentivati soprattutto nel settore agricolo, questi accordi avevano principalmente la funzione di disciplinare un aumento graduale della retribuzione nel rispetto di un preciso arco temporale, fino a giungere a quella prevista dai CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali più rappresentative.

Abbandonati dalla legislazione perché non più incentivati attraverso la leva fiscale e la decontribuzione ⁽⁵⁰⁾, gli accordi di gradualità oggi trovano ancora un timido riferimento nella legge e, precisamente, all'art. 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, laddove si fa riferimento alla possibilità per le imprese e le organizzazioni sindacali più rappresentative di stipulare «contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale [...] in deroga alle disposizioni di legge [...] ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro» finalizzati anche alla «emersione del lavoro irregolare».

Benché la competenza a dettare una disciplina transitoria e di emersione di una realtà di rapporti "a regolarità limitata" sia stata ora assegnata dalla legge alla *contrattazione di prossimità*, la cui competenza in materia è peraltro ancora oggetto di discussione ⁽⁵¹⁾, ciò non dovrebbe essere

⁽⁴⁹⁾ In tema, A. GARILLI, *Il lavoro nel sud*, Giappichelli, 1997; L. BALDINI, M. TIRABOSCHI, *I contratti di gradualità: dalle prime esperienze applicative alla Legge 28 novembre 1996 n. 608*, in *DRI*, 1997, n. 1, pp. 131-144; A. BELLAVISTA, *Il lavoro sommerso*, Giappichelli, 2002, pp. 47-52; G. GENTILE, *Il lavoro sommerso. Politiche di contrasto e vincoli comunitari*, Massa Editore, 2010, p. 56.

⁽⁵⁰⁾ L'ultimo intervento in materia si registra con la legge 27 dicembre 2006, n. 296 (art. 1, comma 1193). Per una ricostruzione della nascita e del tramonto della normativa in materia, M. MARINELLI, *La contrattazione collettiva e il riallineamento retributivo*, in *VTDL*, 2018, n. 2, pp. 393-406.

⁽⁵¹⁾ M. MARINELLI, op. cit., p. 404. contesta che la contrattazione di emersione possa trovare ora un riferimento normativo nella disciplina della *contrattazione di prossimità* poiché «la retribuzione non è indicata tra le materie per le quali» l'intesa ex art. 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138 è legittimata «ad introdurre deroghe alle

d'ostacolo all'autonomia collettiva di prospettare, in virtù della libertà sindacale di cui all'art. 39 Cost., la negoziazione di accordi a qualsiasi livello mirati a gestire, sia pure in via transitoria, le peculiarità e le difficoltà di un dato settore. Infatti, che l'autonomia collettiva possa avere una competenza *propria* sul tema ne danno conferma l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e il Testo Unico della Rappresentanza del 10 gennaio 2014, laddove entrambi riconoscono alla contrattazione aziendale la possibilità di definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro ⁽⁵²⁾.

In questa prospettiva, dunque, le parti sottoscriventi il CCNL ASSIV avrebbero fatto esercizio della propria libertà contrattuale, definendo una disciplina comune a livello nazionale, mirata in modo specifico a "normalizzare" un emergente settore produttivo, correggendone gradualmente le distorsioni venutesi a creare tra la dimensione commerciale e quella lavoristica.

4. Il ruolo delle organizzazioni sindacali nelle recenti vertenze giudiziarie: un caso di "uso strategico del diritto"?

Sebbene il CCNL in questione sia stato negoziato dalle organizzazioni sindacali con il dichiarato obiettivo di incidere gradualmente sulle spietate logiche delle trattative commerciali (cfr. § 3), va evidenziato però come il mancato rinnovo del contratto nei termini stabiliti dagli accordi

disposizioni contenute nella legge e nel C.c.n.l.». Di conseguenza, l'art. 8 potrebbe essere invocato solo per far transitare i lavoratori in forme di occupazione più stabili.

⁽⁵²⁾ Si esprime in senso critico sul punto M. MARINELLI, op. cit., qui p. 404. il quale evidenzia come «l'introduzione, da parte dell'autonomia collettiva, di forme di graduale applicazione delle disposizioni di fonte contrattuale» potrebbe collidere con le disposizioni che stabiliscono la base di calcolo della retribuzione ai fini della determinazione dei contributi previdenziali (art. 1, comma 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338). «Infatti, l'art. 1 della legge n. 389/1989 individua come base minima di calcolo per i contributi previdenziali quanto previsto dal C.c.n.l., per cui forme di eventuale deroga all'integrale applicazione di questo, seppure valide nei confronti dei lavoratori ai fini della determinazione della retribuzione, non inciderebbero sulla base di calcolo dei contributi, come determinata dal legislatore. In altri termini, gli istituti previdenziali potrebbero in ogni caso richiedere il pagamento dei contributi, non sulla base di quanto previsto in via transitoria dal C.c.n.l., ma adottando come base di calcolo l'ordinaria retribuzione in questo contenuta, assunta dal legislatore come minimale contributivo».

interconfederali (da negoziare ogni tre anni), ha compromesso notevolmente la capacità dei livelli salariali di poter “resistere” all’erosione del potere di acquisto dei lavoratori del settore, notevolmente accentuatasi con la severa spirale inflattiva che si è innescata con la recente crisi energetica⁽⁵³⁾. Rinnovato il 22 gennaio 2013 (con decorrenza dal 1° febbraio 2013) con scadenza fissata al 31 dicembre 2015, il CCNL ASSIV non è stato più rinegoziato per quasi un decennio. Solo il 30 maggio 2023, dopo diversi tentativi naufragati tra il 2020 e il 2022, le organizzazioni sindacali sono riuscite a negoziare il rinnovo di detto CCNL⁽⁵⁴⁾, prevedendo un aumento graduale dei livelli salariali per la sezione dedicata ai servizi fiduciari (cfr. tabella 1) per il triennio 2023-2026 e riformando la disciplina salariale dei c.d. “livelli di ingresso”⁽⁵⁵⁾.

Proprio la cronica irregolarità dei tempi di rinnovo del CCNL stabiliti dagli accordi interconfederali, unita al naufragio di diversi tentativi avanzati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori di rivedere i livelli salariali negoziati nel 2013, ha spinto molti lavoratori a ricorrere all’autorità giudiziaria per far dichiarare inadeguate le retribuzioni previste dal CCNL rispetto all’art. 36 Cost. (cfr. § 2). Non sono mancati casi in cui, però, il ricorso all’autorità giudiziaria sia stato promosso in via diretta proprio dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

⁽⁵³⁾ In tema, si rinvia C. DE MARTINO, *Shock inflazionistici e adeguamenti retributivi: alcune prime risposte della contrattazione collettiva*, Working Paper C.S.D.L.E. Massimo D’Antona.IT, 2022, n. 463.

⁽⁵⁴⁾ Cfr. Ipotesi di accordo CCNL vigilanza privata e servizi di sicurezza, 30 maggio 2023, in www.farecontrattazione.it.

⁽⁵⁵⁾ Il precedente accordo prevedeva che il personale svolgente mansioni di portiere o custode, da inquadrare al livello D, poteva essere sotto-inquadrato ai livelli F ed E nei mesi di prima assunzione (definiti, appunto, “livelli di ingresso” per destinati ad essere utilizzati solo in via transitoria). L’accordo di rinnovo del 2023 ha eliminato il livello F, lasciando in vita solo il livello E, la cui funzione di “salario di ingresso” è confermata prevedendo una permanenza in esso solo per 18 mesi, oltre i quali il lavoratore sarà inquadrato al livello D.

Tabella 1. Livelli salariali a partire dal 1° giugno 2023 del CCNL Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza (codice CNEL H017), sezione “Servizi Fiduciari”

Li- vello	Paga con- globata al 1° feb- braio 2015	Paga con- globata al 1° giugno 2023 Aumento 1	Paga con- globata al 1° giugno 2024 Aumento 2	Paga con- globata al 1° giugno 2025 Aumento 3	Paga con- globata al 1° dicem- bre 2025 Aumento 4	Paga con- globata al 1° aprile 2026 Au- mento 5
A	1.461,43	1.559,99	1.599,28	1.638,57	1.670,00	1.701,43
B	1.328,57	1.420,00	1.455,71	1.491,42	1.519,99	1.548,56
C	1.116,00	1.196,00	1.226,00	1.256,00	1.280,00	1.304,00
D	930,00	1.000,00	1.025,00	1.050,00	1.070,00	1.090,00
E	876,86	944,00	967,57	991,14	1.010,00	1.028,86

Con il ricorso *ex art. 840 sexiesdecies c.p.c.*, infatti, la Filcams-Cgil e la Fisascat-Cisl, in qualità di mandatari di alcuni lavoratori che lavorano in favore di una impresa di servizi fiduciari, hanno promosso un’azione giudiziaria presso il Tribunale di Milano per far dichiarare inadeguato il parametro salariale del livello di inquadramento “D” del CCNL Vigilanza Privata, sezione Servizi Fiduciari. Si tratta di un «un giudizio di classe» come viene definito nel ricorso introduttivo, volto ad «inibire la condotta» del datore di lavoro, «consistente nell’applicazione [...] nei confronti di lavoratori inquadrati» nell’ambito del livello “D” «delle retribuzioni orarie» previste dal CCNL ⁽⁵⁶⁾. Al di là degli elementi probatori che la difesa tecnica riporta nel testo del ricorso per dimostrare l’inadeguatezza dei livelli salariali stabiliti per il personale inquadrato al livello D del CCNL ASSIV, sezione Servizi Fiduciari ⁽⁵⁷⁾, ciò che rileva è la

⁽⁵⁶⁾ Si tratta di un ricorso visionato dallo scrivente e intestato «Tribunale Civile di Milano, Sezione per le controversie in materia di impresa. Ricorso *ex art. 840 sexiesdecies c.p.c.*», depositato nel marzo del 2023 presso il medesimo tribunale a firma degli Avv.ti Carlo de Marchis Gómez, Maria Matilde Bidetti, Rosamaria Ciancaglini e Marcella Rossi.

⁽⁵⁷⁾ Ve ne sono elencati diversi nel corpo del ricorso: a) si tratta di un salario che non integra il minimale contributivo stabilito quest’anno dalla circolare Inps 1° febbraio 2023, n. 11 (cioè la quota di salario minima sulla quale calcolare i contributi da versare

scelta delle organizzazioni sindacali di non rimettere più la contestazione dell'adeguatezza della retribuzione alla singola iniziativa processuale dei lavoratori, come accaduto in precedenza (cfr. § 2); in questo caso, sono le organizzazioni sindacali stesse ad adire l'autorità giudiziaria per chiedere un pronunciamento sulla legittimità giuridica dei livelli salariali che proprio loro hanno negoziato nel 2013. A primo impatto, l'iniziativa giudiziaria del sindacato potrebbe sembrare "schizofrenica" in quanto questi chiederebbe ad organo terzo di sancire la non conformità all'art. 36 Cost. di una pattuizione che esso stesso ha negoziato, per giunta su una materia (il salario) rispetto al quale la giurisprudenza ha tendenzialmente sempre riconosciuto una "speciale" competenza dell'autonomia collettiva per la sua capacità di interpretare la realtà sociale ⁽⁵⁸⁾.

A ben vedere, però, l'interpretazione dell'azione sindacale, se accompagnato, per quanto possibile, da una conoscenza del contesto di riferimento, potrebbe condurci ad una diversa valutazione. La cronaca sindacale ⁽⁵⁹⁾, infatti, ci restituisce un dettaglio importante: tra il 2021 e il 2022, in piena crisi energetica, le organizzazioni sindacali avevano avviato le trattative di rinnovo del CCNL, proprio per contrastare l'eccessivo impoverimento dei livelli salariali e proseguire con una politica tesa ad aumentare gradualmente i livelli di tutela. Tuttavia, le trattative sono spesso arrivate ad un punto morto, costringendo il sindacato dei lavoratori a ricorrere anche all'azione giudiziaria pur di "compulsare" la controparte datoriale a rinegoziare i livelli salariali del contratto. È in questa

poi all'ente; punti 21 e 22 del ricorso); *b*) si tratta, ancora, di un salario che rispetto al trattamento economico minimo previsto da altri CCNL (Multiservizi-Fise; Proprietari di Fabbricati (Confedilizia); Terziario e Distribuzione; Cooperative sociali) presenta un differenziale in negativo rispettivamente di 27,13%, 27,21%, 35,91%, 29,34% (punti 24 e 25 del ricorso); *c*) si tratta, ancora, di un salario inferiore di circa il 40% rispetto al salario orario individuato nei diversi disegni di legge in materia di salario minimo (punto 28 del ricorso); *d*) si tratta di un importo netto pari poco più all'importo del reddito di cittadinanza (780,00 euro) (punto 30 del ricorso); *e*) si tratta di un salario al di sotto della soglia di povertà lavorativa, che cresce nella morsa delle spinte inflazionistiche (punto 32 del ricorso); *f*) si tratta, infine, di un salario non adeguato a sostenere le spese del canone di affitto di una abitazione nella zona in cui risiedono i lavoratori e il relativo costo delle utenze (punto 34 del ricorso).

⁽⁵⁸⁾ Cfr. ancora App. Torino, Sez. Lav., 15 febbraio 2022, n. 671, cit.

⁽⁵⁹⁾ Cfr., tra i tanti, Fisascat-Cisl, *Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza, prosegue il confronto sul rinnovo del Contratto Nazionale. Inaccettabile la proposta datoriale sul salario, distanze tra le parti anche in materia di orario di lavoro*, comunicato stampa del 29 settembre 2022, in www.fisascat.it.

prospettiva che può essere spiegata l’iniziativa giudiziaria delle organizzazioni sindacali Filcams-Cgil e Fisascat-Cisl, le quali, non riuscendo a portare a termine le trattative di rinnovo del CCNL, hanno ricercato un supporto “esterno” alle farraginose dinamiche negoziali per aumentare la propria forza contrattuale. Si tratta di un “uso strategico”⁽⁶⁰⁾ dello strumento processuale, di cui il sindacato in tempi recenti ne ha riscoperto l’importanza⁽⁶¹⁾, finalizzato in questo caso a sollecitare le associazioni datoriali a sbloccare il rinnovo di un CCNL affetto da una cronica ultrattività e da una conseguente depressione dei salari. Rinnovo che, in effetti, è poi avvenuto con la firma dell’accordo del 30 maggio 2023.

5. Osservazioni conclusive

L’indagine del formante giurisprudenziale, accompagnata da un’analisi delle informazioni emerse tanto dai testi contrattuali che dalla comunicazione politico-sindacale, ci consente di formulare una riflessione conclusiva, tesa a mettere in luce quali possano essere i principali limiti sia delle scelte compiute dalle organizzazioni sindacali sottoscrittrici il CCNL ASSIV, sia delle posizioni assunte dalla giurisprudenza rispetto alla retribuzione stabilita da detto contratto collettivo per alcune determinate figure professionali (nel caso di specie, i portieri e i custodi degli immobili).

Sotto il primo profilo, occorre evidenziare che nell’ambito dei servizi fiduciari il superamento dei livelli salariali del CCNL sottoscritto nel 2013, quale parametro adeguato a soddisfare i criteri dettati dall’art. 36 Cost. e la conseguente riemersione della funzione adeguatrice dei giudici in materia salariale - che in rarissimi casi si sono discostati dai livelli salariali stabiliti dal contratto collettivo⁽⁶²⁾ - è stata favorita principalmente dal mancato rispetto dei tempi di rinnovo del CCNL che, orientato a stabilizzare il mercato di riferimento con un percorso di regolazione graduale in termini di intensità, avrebbe meritato un maggiore

⁽⁶⁰⁾ V. PROTOPAPA, *Usa strategico del diritto e azione sindacale*, Il Mulino, 2021.

⁽⁶¹⁾ Per una indagine sull’uso strategico del contenzioso da parte del sindacato per l’attribuzione di tutele ai lavoratori delle piattaforme, si veda C. SPINELLI, I. SENATORI (a cura di), *Litigation (collective) Strategies to Protect Gig Workers’ Rights*, Giappichelli, 2022.

⁽⁶²⁾ S. BELLOMO, *Autonomia collettiva e clausole generali*, in *DLRI*, 2015, n. 1, pp. 45-88, spec. § 6.

monitoraggio e una altrettanta maggiore attenzione da parte delle organizzazioni sindacali nel garantire in tempi certi l'adeguamento progressivo dei livelli salariali alle retribuzioni previste dai contratti collettivi di settori affini.

In altri termini, un contratto collettivo il cui obiettivo è quello di rendere gradualmente sostenibili, anche da un punto di vista giuridico, i livelli retributivi in un determinato settore non può essere "prigioniero" di una ultrattività decennale poiché la natura transitoria della disciplina salariale finirebbe per divenire strutturale, con tutte le conseguenze che questo comporta: tra le tante, il ricorso all'autorità giudiziaria non solo da parte dei singoli lavoratori per lamentare l'insufficienza della retribuzione (cfr. § 2) ma anche da parte delle stesse organizzazioni sindacali dei lavoratori (cfr. § 4), con il diverso obiettivo, però, di esercitare una "pressione compulsiva" sull'associazione datoriale a raggiungere un compromesso per rinnovare il contratto collettivo e a rivedere i livelli salariali. Il rispetto dei tempi di rinnovo, allora, avrebbe consentito alle parti sociali di difendere il contratto collettivo dalle molteplici vertenze e di raggiungere in tempi ragionevoli i livelli salariali previsti da altri CCNL di settori affini. Il raggiungimento di tale obiettivo avrebbe consentito anche di sottrarre alle severe dinamiche inflattive le retribuzioni previste da detto contratto: non si può escludere, infatti, che la questione salariale nel settore dei servizi fiduciari si sia accentuata anche a seguito della crisi energetica. Questo ulteriore fattore avrebbe giocato un ruolo fondamentale nell'allertare i giudici ad intervenire sul punto svolgendo una funzione "di supplenza", vista l'indecisione non solo dei sindacati dei datori di lavoro e dei lavoratori del settore ma anche del legislatore ad affrontarne i nodi problematici e sistemici che la suddetta crisi ha generato (e potrebbe ciclicamente tornare a generare).

Venendo al secondo profilo, invece, occorre osservare che per quanto possa essere frequente che giurisprudenza e sindacato si ritrovino su due sponde opposte, non essendo «sempre in sintonia o comunque comunicanti tra di loro»⁽⁶³⁾, è pur vero che la valutazione giudiziaria della contrattazione collettiva non può essere compiuta con gli stessi canoni con i quali si interpreta la legge. In questa branca del diritto, infatti, il giudice

⁽⁶³⁾ In questi termini, G. GIUGNI, *Prospettive del diritto del lavoro per gli anni '80*, Relazione alle giornate di studio AIDLASS di Bari del 23-25 aprile 1982, Giuffrè, Milano, 1983, pp. 3-42, ora in G. GIUGNI, *Lavoro, legge, contratti*, Il Mulino, 1989, con il titolo *Il diritto del lavoro negli anni '80*, qui p. 303.

si trova spesso a sentenziare non su una fonte “statica” quale è la legge, che, generale ed astratta, abbisogna di un continuo adattamento alla realtà sociale attraverso l’attività interpretativa; piuttosto, il magistrato si trova di frequente innanzi ad un costante processo di produzione normativa, quale è la contrattazione collettiva, la cui funzione è proprio quella di adeguare le regole alla realtà sociale ⁽⁶⁴⁾.

Questo non deve portare certamente ad annullare la funzione interpretativa del giudice ma quantomeno a rivederne i confini; infatti, proprio come ha osservato di recente la Corte di Cassazione (cfr. § 2.1), occorre che in questi casi l’organo giudicante adotti la “massima prudenza” nel valutare una disciplina che è frutto di un profondo radicamento nella realtà e che porta a sintesi in modo più o meno costante le continue interazioni che vi sono tra dinamiche economiche, organizzative e sociali. In questa prospettiva, dunque, viene da chiedersi quale sia la ragione per la quale le corti non abbiano attentamente valorizzato nell’*iter* logico-argomentativo sottostante le decisioni assunte le scelte compiute dall’autonomia collettiva, ampiamente motivate dalle stesse circa la genesi e lo scopo che avrebbe dovuto raggiungere il CCNL nella parte in cui ha disciplinato il trattamento economico-normativo per i dipendenti delle imprese esercenti servizi fiduciari (ovvero, di un CCNL che avrebbe dovuto regolare gradualmente un mercato connotato da diverse elusioni della norma lavoristica; cfr. § 3). Viene anche da chiedersi perché, laddove il giudice abbia inteso le dinamiche contrattuali che sono all’origine del CCNL ASSIV ⁽⁶⁵⁾, questi poi non abbia motivato il discostamento dai livelli salariali di detto CCNL facendo leva - anziché sulla comparazione con i trattamenti previsti da contratti collettivi affini - sulla scadenza dello stesso che, per quanto dotato di ultrattività, il mancato rinnovo nei termini previsti dalla contrattazione interconfederale ne avrebbe pregiudicato la particolare funzione attribuitagli dalle parti sottoscriventi. Si tratta di dubbi che forse sono destinati a restare irrisolti, nonostante la dottrina giussindacale da tempo evidenzi che i diversi (e numerosi) elementi testuali, anche quelli senza una apparente valenza normativa, sono da considerarsi parte integrante del testo contrattuale e rappresentano un

⁽⁶⁴⁾ V. SPEZIALE, *La giurisprudenza del lavoro ed il “diritto vivente” sulle regole interpretative*, Working Paper C.S.D.L.E. Massimo D’Antona.IT, 2009, n. 82, pp. 1-44, spec. p. 38.

⁽⁶⁵⁾ Trib. Torino, 9 agosto 2019, n. 1128, cit.

punto saldo per interpretare il voluto negoziale delle parti, proprio perché provengono da entrambi i soggetti che hanno concluso l'accordo ⁽⁶⁶⁾. Una possibile risposta potrebbe pervenire da quella dottrina che ha osservato come il contesto ordinamentale italiano sia caratterizzato dalla presenza di un'autorità giudiziaria che, per formazione e ruolo istituzionale, è tesa a sovrapporre le sue valutazioni a quelle delle parti del contratto e dunque meno incline «a recepire gli esiti del confronto negoziale» ⁽⁶⁷⁾. Se, da un lato, questo è dimostrabile attraverso una analisi profonda del contenzioso sulle più disparate materie e ancor più in tema di trattamento economico ⁽⁶⁸⁾, dall'altro è pur vero che, nel caso di specie, tanto la giurisprudenza di merito (sebbene solo in parte) che quella di legittimità hanno rintracciato delle soluzioni che in ogni caso sono agganciate alla contrattazione collettiva, avendo determinato la retribuzione dei lavoratori ricorrenti facendo riferimento a quella prevista da CCNL di settori affini. Come non mancano precedenti giurisprudenziali di legittimità in cui i giudici hanno legittimato ai sensi dell'art. 36 Cost. livelli salariali contenuti rispetto alla media nazionale in ragione della localizzazione geografica dell'impresa, della dimensione o delle

⁽⁶⁶⁾ Sul punto, G. GIUGNI, *Appunti sull'interpretazione del contratto collettivo*, in AA.VV., *L'interpretazione del contratto collettivo*, Giuffrè, 2004 (ma 1957), pp. 253-275, spec. p. 268; E. GRAGNOLI, *Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi*, Giuffrè, 2000, spec. p. 303; A. BOLLANI, *Contratto collettivo e interpretazione*, Cedam, 2004.

⁽⁶⁷⁾ G. ZAMPINI, *La certificazione volontaria dei contratti di lavoro: la parabola di una riforma*, in *MGL*, 2020, n. 1, pp. 217-238, qui pp. 226-227.

⁽⁶⁸⁾ Basti pensare ai tanti postulati (immotivati oltretutto illogici) che possono essere reperiti nei repertori giurisprudenziali secondo cui ai fini della identificazione della retribuzione conforme ai criteri dettati dall'art. 36 Cost. dovrebbe essere considerata solo la paga tabellare, escludendo tutte quelle voci riconducibili all'esercizio dell'autonomia contrattuale delle parti sociali, quali i compensi aggiuntivi, la quattordicesima mensilità, ove prevista, e gli scatti di anzianità, che pure vengono considerati nel concetto di retribuzione dalle organizzazioni sottoscrittrici il CCNL. Come se la retribuzione non sia essa stessa frutto dell'esercizio dell'autonomia contrattuale delle parti sociali (muove chiaramente questa critica ai giudici N. CAMPESE, *La retribuzione adeguata tra TEM, TEC e minimo costituzionale*, in V. BAVARO, M. C. CATAUDELLA, A. LASSANDARI, A. LAZZERONI, M. TIRABOSCHI, G. ZILIO GRANDI, *La funzione del contratto collettivo. Salari, produttività, mercato del lavoro*, ADAPT University Press, 2023, pp. 143-163, spec. pp. 150-151). In tema, si vedano anche le considerazioni di M. MARTONE, *Retribuzione e struttura della contrattazione collettiva*, in AA.VV., *Atti del XIX congresso nazionale di diritto del lavoro, Palermo 17-19 maggio 2018*, Giuffrè, 2019, pp. 5-57, qui parte I, §1.3.

specifiche situazioni locali ⁽⁶⁹⁾ (cfr. § 2.1); tutte circostanze che spesso emergevano anche (e soprattutto) dal testo contrattuale passato al vaglio giudiziale.

In conclusione, dunque, lungi dal mettere in discussione il legittimo intervento della magistratura in materia, ci si limita ad evidenziare che nell'analizzare in chiave giuridica i processi regolativi che avvengono nell'ambito delle relazioni industriali occorre sempre aver presente che gli attori di tale sistema, attraverso la contrattazione collettiva, hanno come fine ultimo quello di risolvere i più disparati problemi legati alla gestione dei rapporti di lavoro di un determinato settore, tra i quali rientra anche l'obiettivo di stabilizzarne il meccanismo di domanda e offerta. In tale processo entrano in gioco una pluralità di interessi e pressioni da parte di diversi gruppi, ciascuno con un potere diverso, che però la negoziazione collettiva tenta di equilibrare e coordinare con l'obiettivo di giungere ad una regolazione del mercato efficiente e sostenibile per tutte le parti coinvolte ⁽⁷⁰⁾. Questi aspetti non dovrebbero mai essere espunti dall'orizzonte concettuale (e valoriale) dell'organo giudicante, anche perché è proprio la Carta Costituzionale, improntata alla tutela di un ordinamento giuridico a vocazione *pluralista*, a riconoscere nella contrattazione collettiva una dimensione entro la quale i cittadini esercitano una forma di sovranità sul mercato del lavoro ⁽⁷¹⁾.

Abstract

La questione salariale tra formante giurisprudenziale e relazioni industriali: il caso del CCNL per le imprese della vigilanza privata e servizi fiduciari

⁽⁶⁹⁾ Sulla variabilità della retribuzione in base al contesto, si veda R. GRECO, *Il mancato rispetto dell'art. 36, comma 1, Cost.: prassi scorretta dell'impresa illecita o sacrificio sull'altare dell'efficienza dei mercati concorrenziali?*, in *VTDL*, 2018, n. 2, pp. 365-392.

⁽⁷⁰⁾ Ancora valido è l'insegnamento di B. KAUFMAN, *Il principio essenziale e il teorema fondamentale delle relazioni industriali*, in *DRI*, 2006, n. 4, pp. 1107-1136, spec. pp. 1114-1115.

⁽⁷¹⁾ Per una rilettura del principio della libertà sindacale come una delle molteplici manifestazioni in concreto del principio della sovranità popolare, si veda S. LIEBMAN, *Contributo allo studio della contrattazione collettiva nell'ordinamento giuridico italiano*, Giuffrè, 1986, pp. 90-95.

Obiettivi: Il presente saggio ha l'obiettivo di far emergere quali siano state le ragioni che hanno condotto molti tribunali italiani a stabilire che il CCNL per le imprese della vigilanza privata e servizi fiduciari non prevedesse dei livelli salariali conformi all'art. 36 Cost. per i mestieri di portiere e custode. **Metodologia:** Sul piano metodologico, l'indagine viene condotta principalmente attraverso l'analisi del formante giurisprudenziale, evidenziando i diversi orientamenti e i rispettivi limiti. **Risultati:** Da un lato, la giurisprudenza non ha compreso fino in fondo le ragioni per le quali le organizzazioni sindacali abbiano deciso di stipulare un contratto collettivo con livelli salariali contenuti (sia pure temporaneamente), limitando di fatto lo scopo ultimo di tale CCNL, teso a governare un mercato esposto ad elevati tassi di lavoro irregolare. Dall'altro, le organizzazioni sindacali sono responsabili dell'intervento giudiziario su detto CCNL, per non averne adeguato i livelli salariali nell'arco di un decennio. **Limiti e implicazioni:** L'analisi del contenzioso sulla circoscritta questione non esaurisce la comprensione e la sistematizzazione dei diversi orientamenti giurisprudenziali in materia di proporzionalità e sufficienza della retribuzione stabilita dai contratti collettivi. **Originalità:** L'indagine consente di evidenziare che i giudici, per formazione e ruolo istituzionale, sono di frequente tesi a sovrapporre le loro valutazioni a quelle delle organizzazioni sindacali sottoscriventi il contratto collettivo - frutto di un legittimo esercizio dell'autonomia privata - e dunque meno inclini a recepire gli esiti del confronto negoziale, soprattutto in materia salariale.

The Wage Issue as discussed in Case law and Industrial Relations: An Examination of the Collective Agreement in Security and Surveillance Service Companies

Objectives: This paper examines the rulings handed down by many courts in Italy, according to which the collective agreement governing security and surveillance services fails to ensure the wage levels established in Article 36 of the Constitution, particularly for the roles of doorkeeper and caretaker. **Methodology:** The investigation is mainly conducted through case law analysis. Therefore, different interpretations and shortcomings are considered. **Results:** Case law has not fully understood why trade unions decided to enter into a collective agreement with low wage levels, affecting the ultimate purpose of this accord, which was intended to govern a sector affected by high rates of irregular work. But also, the trade unions are responsible for the judicial intervention on this CCNL, because they haven't adjusted the wage levels in the last ten years. **Limits and implications:** The analysis of the resulting litigation does not cover the different interpretations on the remuneration established by collective agreements. **Originality:** This paper highlights that courts are frequently inclined to rule in favour of the trade unions signing the collective agreement – which is the result of exercising private autonomy – rather than considering negotiations, especially in wage matters.

Trattamenti retributivi e professionalità

Giorgio Impellizzeri*

Sommario: **1.** Introduzione. – **2.** L'evoluzione dei sistemi di classificazione e inquadramento del personale. – **3.** Le prime (e acerbe) casistiche aziendali. – **3.1.** L'accordo *Balenciaga*. – **3.2.** L'accordo *Gucci*. – **3.3.** L'accordo *Vitec*. – **3.4.** L'accordo *Icam*. – **3.5.** L'accordo *Jonica Juice*. – **4.** Prospettive e rilievi critici.

1. Introduzione

Ad ogni congiuntura economica negativa la questione salariale torna al centro del dibattito politico-sindacale. Nel tempo più recente, per via di forti dinamiche inflazionistiche, oltre che per alcune indicazioni provenienti dal livello euro-unitario, è in discussione la possibilità di introdurre un salario minimo legale.

In questa sede non interessa soffermarsi sui non pochi profili di complessità che potrebbero derivare da un ipotetico intervento del legislatore in materia ⁽¹⁾. Piuttosto, pare utile evidenziare alcune casistiche che, seppur non rappresentative di vere e proprie tendenze della contrattazione collettiva italiana, segnalano l'attenzione degli attori del nostro sistema di relazioni industriali verso sistemi retributivi innovativi.

In particolare, è crescente l'interesse delle organizzazioni sindacali e della controparte datoriale nei confronti di soluzioni contrattuali sperimentali che mirano ad accrescere la qualità e produttività del lavoro, intese come leve per garantire la tutela dei salari dei lavoratori, ponendo al centro dello scambio contrattuale la professionalità del lavoratore.

* *Assegnista di ricerca di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.*

⁽¹⁾ M. TIRABOSCHI, *Salari minimi contrattuali: note metodologiche per una verifica empirica*, in *q. Fascicolo*.

Del resto, è già stato osservato come, a causa della digitalizzazione e dell'informatizzazione dei processi, la prestazione lavorativa sia sempre più connotata «dall'elemento cognitivo» che, in quanto tale, richiede nuovi criteri di misurazione della prestazione lavorativa, da ritenersi non più «utilmente misurabile (ai fini dello scambio, in quanto lavoro astratto) mediante quantità determinata di tempo calcolata mediante orario» ⁽²⁾. Parallelamente, almeno per il segmento più alto del mercato del lavoro, è stato evidenziato come si scambino «professionalità e competenze che entrano a vario titolo nel contenuto del contratto» ⁽³⁾, secondo una organizzazione del lavoro per risultati e obiettivi che, in quanto tale, non può che condurre a «rivedere la struttura della retribuzione» ⁽⁴⁾.

È però da verificare in che modo, nel concreto, la professionalità di ciascun lavoratore possa, per un verso, essere valorizzata nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale dei contratti collettivi di categoria e, per l'altro verso, incidere sul sinallagma contrattuale, in cui una parte della retribuzione è corrisposta al lavoratore in funzione della professionalità e delle competenze agite e manifestate durante l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Ricostruite in termini preliminari le principali tendenze evolutive dei sistemi di inquadramento dei contratti collettivi (§ 2), si cercherà in particolare di esaminare alcuni accordi collettivi sottoscritti a livello aziendale che regolano sistemi retributivi che, in modalità differenti, valorizzano l'elemento della professionalità (§ 3). All'esito di questa rassegna verrà posta attenzione alla sostenibilità giuridica delle diverse soluzioni adottate dalle parti sociali (§ 4).

2. L'evoluzione dei sistemi di classificazione e inquadramento del personale

È attraverso i sistemi di classificazione e inquadramento del personale che, nel nostro paese, i contratti collettivi di categoria svolgono la funzione istituzionale di definizione dei termini dell'incontro tra domanda e

⁽²⁾ V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *RGL*, 2018, 69, n. 1, pp. 35-64, qui p. 58.

⁽³⁾ M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press, 2019, qui p. 212.

⁽⁴⁾ O. RAZZOLINI, *Lavoro agile e orario di lavoro*, in *DRI*, 2022, n. 2, pp. 371-399, qui p. 394.

offerta di lavoro. Per ciascun settore produttivo ed economico, infatti, le parti sociali identificano e organizzano i mestieri e le professionalità di riferimento, determinando la tariffa corrispondente, quantificata secondo i criteri più vari (la complessità delle funzioni svolte, la scarsità nel mercato delle competenze necessarie, ecc.).

Lo studio dei salari dei lavoratori deve senz'altro procedere dall'analisi dei plurimi livelli retributivi previsti dai contratti di settore ⁽⁵⁾, nonché delle diverse voci che compongono la retribuzione dei lavoratori ⁽⁶⁾, ma non può prescindere da una indagine sull'oggetto dello scambio negoziale rispetto alla prestazione principale cioè il lavoro.

Le trasformazioni del lavoro hanno da sempre posto in tensione i sistemi di classificazione e inquadramento del personale. Fondati storicamente sulla nozione (giuridica) di «mansione» ⁽⁷⁾, cioè «l'insieme delle molteplici e specifiche attività (compiti) di cui si compone la prestazione di lavoro dedotta nel contratto di lavoro» ⁽⁸⁾, ne è stata sovente denunciata l'eccessiva rigidità e staticità dinanzi alle frenetiche evoluzioni tecnologiche ⁽⁹⁾ e a mutamenti dei modelli organizzativi incentrati non tanto sul *cosa fare* quanto sul *come farlo*, segnando cioè il passaggio dal solo *fare* al *saper fare* e al *saper essere*. A lungo hanno faticato a emergere modelli e tecniche di classificazione alternativi, anche per via delle difficoltà a «misurare e comunicare» capacità, abilità, competenze e conoscenze ⁽¹⁰⁾. Da più parti, oggi, si ritiene in atto una transizione – per quanto lenta e talvolta contraddittoria – dalle mansioni al ruolo, alle competenze e alle

⁽⁵⁾ Si veda la ricerca empirica F. ALIFANO, M. DALLA SEGA, F. LOMBARDO, G. PIGLIARMI, S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI, *Salari minimi contrattuali: contributo per una verifica empirica*, in *q. Fascicolo*.

⁽⁶⁾ In questo senso F. LOMBARDO, *op. cit.*

⁽⁷⁾ D'obbligo sul punto il rinvio a G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, 1963; più recentemente M. BROLLO, *Mansioni del lavoratore, classificazione e inquadramento del personale*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga*, Ipsoa, 2012.

⁽⁸⁾ Così la definizione contenuta nella manualistica: M. TIRABOSCHI, *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press, 2021, VI edizione, qui p. 85.

⁽⁹⁾ F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in AIDLASS, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro. Atti dell'VII Congresso nazionale di diritto del lavoro. Napoli, 12-14 aprile 1985*, Giuffrè, 1986, spec. pp. 32-33.

⁽¹⁰⁾ Sul punto si veda M. MAGNANI, *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, in *DLRI*, 2004, 101, n. 1, pp. 165-200, qui p. 168.

professionalità⁽¹¹⁾. Nell'ultimo decennio si è registrata la «tendenza a individuare sistemi di classificazione che valorizzino l'apporto individuale del singolo lavoratore e della propria professionalità»⁽¹²⁾ con impegni delle parti sociali, anche per il tramite di commissioni paritetiche che operano in una logica pluri-livello (da quello centrale a quello territoriale), a «valorizzare la competenza dei lavoratori e favorire lo sviluppo della professionalità in modo integrato ed efficace»⁽¹³⁾, anche valutando l'adozione di «un sistema premiale della performance individuale»⁽¹⁴⁾.

Per definire i contenuti identificativi delle qualifiche professionali, le parti sociali hanno iniziato a individuare «il livello di competenza richiesta per lo svolgimento delle attività previste»⁽¹⁵⁾, sino a costruire sistemi realmente innovativi, come quello del CCNL dell'energia e del petrolio che ha realizzato un «autentico salto paradigmatico nel panorama contrattuale italiano»⁽¹⁶⁾, configurando un modello, denominato CREA (Complessità, Responsabilità, Esperienza, Autonomia) che consente la valutazione dell'apporto professionale di ciascun lavoratore all'interno. Fermo restando l'inquadramento all'interno delle singole categorie, il livello salariale complessivo del lavoratore dell'industria energetica e petrolifera è determinato, secondo l'ultimo rinnovo del 21 luglio 2022, sulla base di quattro fattori valutazione: orientamento al risultato, flessibilità, proattività e valorizzazione delle risorse aziendali assegnate. Il processo di valutazione sta in capo ai responsabili gerarchici che, ogni due anni, compilano una scheda valutativa che misura le «competenze agite» e «il comportamento reale» del lavoratore, con l'impegno a «non considerare altri aspetti, eventi, sensazioni, estranei ai fattori di

(11) A tal proposito si vedano P. TOMASSETTI, *Dalle mansioni alla professionalità? Una mappatura della contrattazione collettiva in materia di classificazione e inquadramento del personale*, in *DRI*, 2019, n. 4, pp. 1149-1181, e, dello stesso autore, P. TOMASSETTI, *Competenze e formazione nei sistemi di inquadramento di nuova generazione*, in *RGL*, 2022, n. 2, pp. 191-213, spec. pp. 193-195.

(12) L. CITTERIO, *L'evoluzione dei sistemi di classificazione nei Rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva: quali sfide attendono le relazioni industriali?*, in *Boll. ADAPT*, 2021, n. 15.

(13) Così il CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico siglato il 18 febbraio 2013.

(14) In questi termini il CCNL gomma e plastica siglato il 31 luglio 2014.

(15) L. CITTERIO, *op. cit.*

(16) ADAPT, *VI Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia (2019)*, 2020, qui p. 15, ripreso sempre in L. CITTERIO, *op. cit.*

valutazione»⁽¹⁷⁾. A seconda del risultato raggiunto, il lavoratore ha diritto a una retribuzione aggiuntiva che, nei casi migliori, può raggiungere quote vicine al venti per cento dei minimi tabellari.

Maggiore attenzione ha riscosso la riforma del sistema di classificazione e inquadramento del personale compiuta nell'ultimo rinnovo del contratto collettivo dell'industria metalmeccanica⁽¹⁸⁾. Secondo il nuovo impianto condiviso dalle parti sociali, la prestazione lavorativa non è più, almeno in teoria, da identificare nelle mansioni da svolgere, ma nelle competenze (anche trasversali) che caratterizzano o il ruolo o la posizione lavorativa dentro una determinata organizzazione aziendale. Il nuovo sistema di classificazione organizza e classifica il lavoro a partire dai "ruoli agiti" dai lavoratori che devono essere accertati – nella loro effettività⁽¹⁹⁾ – dalle direzioni aziendali che di ciascun lavoratore devono misurare la responsabilità gerarchico/funzionale, la competenza tecnico-specifica, le competenze trasversali, la polivalenza, la polifunzionalità, e la tendenza al miglioramento continuo ed alla innovazione. Per certi versi si potrebbe dire che, secondo questo sistema, l'inquadramento contrattuale del lavoratore – con tutte le conseguenze che ne derivano dal punto di vista organizzativo e retributivo – non opera più *ex ante*, secondo una assegnazione preliminare dei compiti tra i diversi dipendenti, ma *ex post*, secondo una valutazione di come tali compiti sono effettivamente eseguiti. Secondo questa interpretazione, in altre parole, al datore di lavoro spetterebbe una operazione logico-giuridica, analoga a quella che la giurisprudenza, opportunamente richiamata da quanti hanno trattato del tema⁽²⁰⁾, pacificamente svolge in fase di classificazione giudiziale del lavoro: dapprima accertare in fatto le attività lavorative concretamente svolte, secondariamente individuare le qualifiche e i livelli di inquadramento, infine raffrontare i risultati delle due indagini. L'interpretazione che si vuole proporre in questa sede, cioè, è quella che

⁽¹⁷⁾ Art. 12 del CCNL dell'industria di energia e petrolio.

⁽¹⁸⁾ Si veda, tra i tanti, I. ALVINO, L. IMBERTI, A. MARESCA, S. MOIA, L. PERO, *Ccnl metalmeccanici 2021: il rinnovamento compiuto... alla prova dell'applicazione*, in *DLRI*, 2022, 175, n. 3, pp. 457-505, spec. pp. 470-484.

⁽¹⁹⁾ Secondo l'art. 1, 1.1, «declaratorie generali», sez. Quarta, titolo II del CCNL deve essere apprezzato il «ruolo effettivamente svolto nell'ambito dell'organizzazione aziendale».

⁽²⁰⁾ I. ALVINO, L. IMBERTI, A. MARESCA, S. MOIA, L. PERO, *Ccnl metalmeccanici 2021*, cit., spec. p. 480, che richiamano l'orientamento di cui *ex multis*, sent. Cass., 22 novembre 2019, n. 30580).

tale procedimento debba essere svolto non solo dal giudice, nel momento patologico del rapporto di lavoro, ma anche dal datore di lavoro che, sia in fase di stipula del contratto individuale, in una logica di definizione del concreto programma negoziale, sia in fase di gestione del rapporto di lavoro, secondo una logica di aggiornamento e verifica periodica, deve organizzare, misurare e retribuire il lavoratore alla luce delle competenze e delle *performance* e non sulla base di mansioni standard attribuite astrattamente all'inizio del rapporto di lavoro.

Un simile ribaltamento di paradigma, come si vedrà, non è privo di rischi. Non a caso le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali, in sede di rinnovo contrattuale, hanno allegato al testo del CCNL anche una tabella di conversione che, per favorire la transizione dal vecchio al nuovo sistema di classificazione e inquadramento del personale, associa il previgente mansionario ai nuovi gruppi professionali e livelli di inquadramento ⁽²¹⁾: a ciascuna figura professionale (p.e. responsabile di manutenzione) sono associati i livelli in cui è potenzialmente inquadrabile (restando all'esempio, il responsabile manutenzione può essere inquadrato alternativamente al livello B2, B3, A1) a seconda del grado di autonomia e responsabilità, delle competenze tecnico-specifiche e di quelle trasversali, della polivalenza, della polifunzionalità e del miglioramento continuo.

Le intenzioni delle parti sociali – per le quali la conversione verso il nuovo sistema di inquadramento avrebbe dovuto svolgersi a livello aziendale, secondo una logica partecipativa tramite il confronto con le rappresentanze sindacali, anche in sede di apposite commissioni paritetiche – sono state in parte disattese. In non pochi contesti produttivi, infatti, la transizione dal vecchio al nuovo si è consumata nella applicazione formalistica, burocratica e unilaterale da parte della direzione aziendale della tabella di conversione che, anziché costituire un supporto di ispirazione, ha finito per replicare i modelli statici e rigidi che si volevano superare.

⁽²¹⁾ Allegato tecnico condiviso come base dell'attività della commissione paritetica nazionale sull'inquadramento. Esempificazione delle figure professionali e articolazione nei livelli.

3. Le prime (e acerbe) casistiche aziendali

I sommovimenti del livello nazionale sono stati seguiti, o talvolta anticipati, da alcuni accordi collettivi sottoscritti a livello aziendale che, in modi differenti, sono intervenuti in materia di classificazione e inquadramento del personale. Dalle principali fonti di monitoraggio della contrattazione collettiva aziendale in Italia ⁽²²⁾ emergono pratiche eterogenee. Alcuni accordi aziendali, secondo una logica di coordinamento contrattuale, soprattutto in alcuni settori ⁽²³⁾, integrano i sistemi di classificazione e inquadramento costruiti a livello nazionale, aggiungendo profili professionali previsti all'interno degli assetti organizzativi dell'impresa ma assenti nei mansionari nazionali. Altri accordi aziendali prevedono procedure di mappatura delle professionalità e delle aree di attività presenti in azienda in modo da verificare eventuali fabbisogni formativi e costruire percorsi di progressione di carriera. Non mancano, inoltre, come anticipato, gli accordi aziendali che predispongono momenti di esame congiunto tra rappresentanze sindacali e direzione aziendali per la verifica del corretto inquadramento dei lavoratori in coerenza con i livelli professionali sanciti dai contratti collettivi nazionali.

In questa sede, come premesso in fase di introduzione, si vuole dar conto, con riferimento ai sistemi di classificazione e inquadramento, di alcune pratiche contrattuali inedite che legano parte della retribuzione alla professionalità dei lavoratori. Si è già detto che non si tratta di un campione rappresentativo, poiché il materiale contrattuale non è ancora consistente dal punto di vista quantitativo e perché non è selezionato in una logica di sistemi contrattuali, come opportunamente suggerito a livello metodologico dagli studiosi di contrattazione collettiva ⁽²⁴⁾. La convinzione, però, è che tali accordi siano destinati a moltiplicarsi, ragion per cui,

⁽²²⁾ Si veda da ultimo ADAPT, *IX Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia (2022)*, ADAPT University Press, 2023, qui pp. 159 ss. Per un'indagine che tenga conto delle evoluzioni sul tema si vedano anche i precedenti rapporti sulla contrattazione collettiva, curati da ADAPT a partire dal 2015.

⁽²³⁾ Lo sottolinea M. BARBIERI, *Innovazioni tecnologico-organizzative e inquadramenti nei rinnovi dei CCNL delle imprese private*, che richiama il CCNL chimici del 19 luglio 2018, «per il quale tutte le strade sono buone» dato che ammette che il livello aziendale possa individuare figure professionali ulteriori rispetto alle 187 contenute nel sistema di classificazione e inquadramento del personale.

⁽²⁴⁾ Per indicazioni di metodo sul punto vedi M. TIRABOSCHI, *Problemi e prospettive nello studio della contrattazione collettiva aziendale*, ESR, 2022, n. 3, pp. 21-31, spec. p. 28.

attenzionandoli sin da ora nel discorso scientifico, si mira a favorire la rilevazione dei loro principali profili di innovazione e di complessità e, con ciò, una migliore comprensione e analisi che, inevitabilmente, dovrà proseguire in futuro.

3.1. L'accordo *Balenciaga*

Un primo esempio, nel settore tessile, è il protocollo per il rinnovo del contratto collettivo aziendale di Balenciaga Logistica sottoscritto il 22 maggio 2023 dalle rappresentanze sindacali unitarie e dai rappresentanti territoriali di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil. Tra le altre cose, l'intesa è intervenuta sul «sistema di valutazione e classificazione» riformando i livelli retributivi secondo un nuovo sistema di misurazione e retribuzione della *performance*. Già il previgente accordo prevedeva la possibilità che un incremento automatico dei salari dell'1,75% potesse essere ulteriormente accresciuto, fino al 3%, sulla base della valutazione annuale delle performance individuali. Il nuovo sistema mantiene i meccanismi premiali, dopo gli esiti della prima sperimentazione, e ridisegna i criteri di valutazione nonché il sistema di classificazione e inquadramento del personale aziendale. Ciascun lavoratore è valutato, al termine dell'anno, sulla base di cinque competenze:

<i>Be an expert</i>	«Sviluppare costantemente conoscenze e capacità; farsi portatore di un'approfondita conoscenza del Brand, del prodotto ed eseguire ogni procedura con eccellenza»
<i>Be respectful</i>	«Rispettare la dignità e la privacy dei dipendenti e dei clienti; mostrare rispetto verso tutte le controparti interne ed esterne (colleghi, fornitori, clienti, consulenti, candidati...»
<i>Be sustainable</i>	«Agire in modo da avere sempre un impatto positivo sull'ambiente, sulle persone, sulla società; prendere sempre decisioni considerando il pianeta e gli esseri umani»
<i>Be inclusive</i>	«includere in tutte le attività e situazioni ogni persona, senza pregiudizi sulla diversità di genere, razza, disabilità, orientamento sessuale, ecc»
<i>Treat people equally</i>	«trattare ogni persona senza discriminazioni...»

Ciascuno di questi comportamenti può essere valutato secondo quattro livelli: (A) Eccellente; (B) Buono; (C) In linea; (D) Da migliorare. Nel primo caso il dipendente avrà un incremento retributivo dell'1,25%, nel secondo dello 0,95% e nel terzo dello 0,65%. Rispetto al sistema previgente, è stata eliminata la valutazione "molto buono" che aveva dato adito ad alcune incertezze applicative in termini di accertamento rispetto alla contigua valutazione "eccellente" e sostituito il giudizio "inadeguato" con quello "da migliorare".

Inoltre, è costruito un nuovo sistema (autonomo rispetto al livello nazionale) di classificazione del personale per cui i lavoratori sono distribuiti in *Job Families*, «che corrispondono ai differenti campi di *expertise*» (*Product development; Industrial operations; ecc.*), e in "Band" che, invece, definiscono i diversi livelli di responsabilità dei ruoli professionali (*know how, skills, problem solving*, autonomia decisionale). L'appartenenza a un "Band" corrisponde a un livello retributivo e, in quanto determinata da competenze e funzioni trasversali (p.e. polifunzionalità, grado di autonomia, ecc.), può accomunare anche professioni di natura molto diversa (p.e., un tecnico di calzature esperto e un *financial controller* possono appartenere allo stesso *band*).

3.2. L'accordo Gucci

Sempre nel settore tessile-moda, è più risalente il caso Gucci che, già nel 2017, ha introdotto un sistema retributivo che, a partire da una riforma del mansionario e della classificazione del personale aziendale, tenesse conto dei comportamenti concretamente agiti dai lavoratori. Il più recente accordo del 7 luglio 2022, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali nazionali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, ha confermato un simile modello, prevedendo che, al termine di ogni anno, ciascun dipendente dell'azienda incontri il proprio responsabile e riceva una valutazione basata su quattro dimensioni: (i) *know how* (tecnico e manageriale); (ii) *problem solving* (capacità nelle relazioni interpersonali); (iii) interazione (contesto del pensiero e complessità nella ricerca delle soluzioni); (iv) *accountability* (discrezionalità, dimensione influenzata e influenza).

La valutazione complessiva delle performance dei lavoratori è data dalla media aritmetica dei voti assegnati a ciascun parametro secondo una scala di intensità da 1 a 5 che può portare sino a bonus pari al 4 per cento

della retribuzione annua lorda dei dipendenti nei migliori casi. La valutazione viene svolta su base annuale, attraverso una scheda di valutazione che è oggetto di confronto tra il responsabile e il «collaboratore» che, da un lato, può preventivamente sottoporre al proprio responsabile una autovalutazione non vincolante e, dall'altro lato, è chiamato ad esprimere la propria «opinione» sull'esito della valutazione ricevuta. Il lavoratore che non condivide l'esito della valutazione può non accettarla e anche contestarne i contenuti: in tal caso la valutazione sarà ricondotta alla commissione paritetica composta da un rappresentante sindacale e da un rappresentante della Direzione Risorse Umane che, unitamente al lavoratore e al proprio responsabile, esamina le divergenze.

3.3. L'accordo Vitec

Particolarmente meritevole di menzione, inoltre, è l'accordo sottoscritto presso l'azienda Manfrotto S.p.A., ora Gruppo Vitec ⁽²⁵⁾. Attiva nel settore metalmeccanico, l'impresa nel 2018 ha perfezionato una sperimentazione in stretta collaborazione con le rappresentanze sindacali con ad oggetto l'implementazione di un processo condiviso di valutazione della performance dei lavoratori.

Per ciascuna famiglia professionale della organizzazione aziendale sono individuate delle competenze di riferimento, rispetto alle quali è prevista una valutazione secondo un procedimento esteso a tutti i lavoratori (eccezion fatta i dirigenti). Questo si sviluppa su base annuale secondo tre fasi: una prima di consegna delle schede di valutazione e di definizione di un modello di competenza da perseguire; una seconda di osservazione dei comportamenti dei lavoratori, con la previsione di periodici riscontri e di tempestivi *feedback* da parte dei lavoratori; una terza e ultima fase di incontri e discussione per la valutazione finale dalla quale, infine, ricavare eventuali gap di competenze e conseguenti piani di formazione da svolgere nei dodici mesi successivi.

Oggetto della valutazione sono sia le competenze di base professionali così come definite dal contratto collettivo nazionale che le competenze «comportamentali» nelle quali sono ricomprese attitudini motivazionali e competenze trasversali: «spinta alla crescita», «soddisfazione del

⁽²⁵⁾ Si veda L. INSALATA, *La professionalità in Manfrotto S.p.A. tra HRM e partnership sindacale*, in *q. Rivista*, 2018, n. 1, II, pp. 198-209.

ruolo», «disponibilità», «flessibilità», «*leadership*», «accuratezza del lavoro», «capacità di trasferimento delle conoscenze». Per ciascun elemento è prevista una valutazione – dallo zero («sotto le aspettative») al cinque («eccellente»).

L'esito di tale valutazione è funzionale a determinare un eventuale «fattore correttivo individuale» che consente una maggiorazione dei premi di risultato aziendali che, seppur costruiti secondo indicatori perseguiti e perseguibili su base collettiva, sono integrati dagli eventuali risultati positivi della valutazione individuale.

3.4. L'accordo *Icam*

Nell'industria alimentare, un accordo di particolare interesse è quello sottoscritto il 15 marzo 2021 presso l'azienda *Icam* dalle rappresentanze sindacali unitarie e dalla controparte datoriale. A seguito di una analisi di tutte le «mansioni» presenti in azienda, perfezionatasi in un «Mansionario delle Professionalità» che, dopo un lavoro di circa un anno, ha fotografato le diverse professionalità e i differenti mestieri presenti in azienda, le parti hanno convenuto il riconoscimento ai lavoratori di un «Elemento di Professionalità».

Gli obiettivi principali di tale strumento sono la (i) «rivalutazione delle competenze professionali delle nuove mansioni» a fronte della «evoluzione organizzativa dell'azienda» e in funzione delle «innovazioni di processo e di carattere tecnologico»; (ii) la «definizione di piani formativi funzionali a colmare eventuali lacune»; (iii) la «estensione della professionalità a tutte le mansioni presenti in azienda».

In questo quadro, l'elemento della professionalità è un elemento integrativo e variabile della retribuzione del singolo lavoratore riconosciuto a seconda di una scheda di valutazione compilata dal capo reparto sulla base di quattro voci: la competenza produttiva, la competenza manutentiva, la competenza tecnologico-qualitativa e l'approccio professionale al lavoro. I primi due criteri variano in base al reparto di operatività del lavoratore, il terzo si riferisce alle procedure tecnologiche in cui è coinvolto il lavoratore, il quarto attiene «all'atteggiamento, alla disponibilità e predisposizione di ogni persona intesa come approccio e visione del lavoro».

In proporzione ai risultati ottenuti in «pagella» – così viene (significativamente) nominata dagli operatori la scheda di valutazione – è

riconosciuto un importo variabile.

3.5. L'accordo *Jonica Juice*

Più recente, ma sempre afferente al sistema contrattuale dell'industria alimentare, è invece l'accordo *Jonica Juice* del 15 maggio 2023, sottoscritto dalla rappresentanza sindacale aziendale, coadiuvata dalla rappresentanza della Fai-CISL Basilicata. In un più ampio programma di ridefinizione delle relazioni di lavoro aziendali, che interviene su altre materie come l'orario di lavoro, la flessibilità, la banca ore e il premio di risultato, le parti, per quanto concerne il sistema retributivo, stabiliscono un modello di «valutazione performance individuale dei dipendenti. In presenza di scenari sempre più competitivi», si legge nell'apposito allegato all'accordo, «legati non solo ai livelli di produttività ma anche alla qualità dei prodotti e dei servizi forniti» tale modello è funzionale a valorizzare e «stimolare lo specifico apporto del singolo» quale «importante fattore di competitività dell'azienda».

La valutazione, ancora una volta, avviene sulla base di una scheda di valutazione compilata dal Direttore di stabilimento che, per ciascun lavoratore, deve esprimere un giudizio sulle «caratteristiche individuali» e sulle «caratteristiche di reparto». Con riguardo a quelle individuali, a seconda del ruolo di riferimento – un responsabile di reparto, un addetto al ciclo di produzione – sono valutate caratteristiche diverse: «comando», «*leadership*», «atteggiamento», «responsabilità», «affidabilità», «disponibilità», «flessibilità», «capacità organizzative», «gestione del personale», nel primo caso; «giorni di assenza/malattia», «affidabilità», «disponibilità e flessibilità», «rispetto del regolamento aziendale», nel secondo caso. Con riguardo alle caratteristiche di reparto, invece, sono attenzionati maggiormente i profili legati alla sicurezza sul lavoro, nonché agli indici di reparto sulla produttività e l'efficienza delle prestazioni.

Responsabili di Reparto		Addetti al ciclo di produzione	
<i>Caratteristiche individuali</i>	<i>Caratteristiche di reparto</i>	<i>Caratteristiche individuali</i>	<i>Caratteristiche di reparto</i>
Comando/leadership/atteggiamento	Sicurezza sul lavoro HACCP (Igiene)	Giorni di assenza/malattia	Sicurezza sul lavoro HACCP (Igiene)

Responsabilità/affidabilità	Competenze specifiche ed extra	Responsabilità/affidabilità	Competenze specifiche
Disponibilità e flessibilità	Produttività indici reparto	Disponibilità e flessibilità	Competenze extra reparto
Capacità organizzative, gestione personale	Propositività, interesse nuove attività	Rispetto del regolamento aziendale/disciplina	Propositività, interesse nuove attività
	Presenza nel reparto	Caratteristiche di reparto	Efficienza prestazioni (produttività)

Per ciascuna voce è attribuibile un punteggio da due a dieci, sino a un massimo di cento. In tutti i casi di punteggio superiore a cinquanta è riconosciuto una premialità retributiva, la cui entità «viene stabilita annualmente dall'Amministratore e dal Direttore di stabilimento in base all'andamento raggiunto nell'anno», misurato secondo alcuni parametri e indici (fatturato, volume delle produzioni, rapporti di audit di qualità, efficienza, ecc.) in assenza dei quali «la Direzione si riserva di non elargire nessuna extra premialità».

4. Prospettive e rilievi critici

La casistica di accordi aziendali, solo in parte stimolati dalla contrattazione di settore o interconfederale, che legano la retribuzione a obiettivi professionali e competenze individuali va ampliandosi. Non è ancora possibile rappresentare tali prassi in termini sistematici né dare giudizi compiuti. Si può però tratteggiare quelli che, a una prima ricognizione, paiono le implicazioni di maggiore interesse e i profili di (potenziale) criticità per chi studia (e opera nel) le relazioni industriali italiane.

Su tutti, in questa sede se ne vogliono enucleare due, tutto sommato correlati l'uno con l'altro. Il primo riguarda il tema (controverso) dell'oggetto del contratto di lavoro ⁽²⁶⁾ e della legittimità di fattispecie come quelle configurate dagli accordi presi in esame. È noto, infatti, che secondo i principi civilistici l'oggetto del contratto debba essere «possibile, lecito, determinato o determinabile». Tali requisiti, sanciti dall'articolo

⁽²⁶⁾ Non è questa la sede per prolungate e approfondite riflessioni sul tema né per una ricostruzione della amplissima letteratura. Si veda, tra i tanti, M. GRANDI, *Nuove riflessioni sull'oggetto del contratto di lavoro*, in *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, 2008.

1346 del codice civile, paiono perlomeno in tensione dinanzi a formulazioni letterali talvolta vaghe, talvolta ambigue, da più angoli di visuale. In termini di «possibilità» della prestazione dedotta in contratto, pare ragionevole sollevare qualche perplessità sulla *possibilità* di comportamenti che, per esempio, tengano in considerazione «il pianeta» e gli «esseri umani», presupponendo questi una varietà di nozioni, conoscenze e sensibilità che non possono certo considerarsi esigibili nei confronti dei dipendenti dell'azienda e che, dall'altro verso, non si comprende chiaramente, in forza di quali criteri possano essere valutati. È infatti soprattutto con riguardo al profilo della determinazione o determinabilità dell'oggetto del contratto che le soluzioni contrattuali esaminate, per quanto creative, paiono deboli: è determinato o determinabile una prestazione che consista in un «atteggiamento propositivo», in una generica «disponibilità» e «flessibilità» ovvero in una ancor più indefinita «visione del lavoro»?

Il secondo elemento che si vuole portare al dibattito è il rischio che tali meccanismi retributivi conducano a una sorta di individualizzazione e disintermediazione dei percorsi di lavoro, oltre che a situazioni di abusi e comportamenti illegittimi. È vero che, anche in considerazioni della esiguità degli importi premiali e della poca diffusione delle pratiche in commento, è improbabile che nel breve periodo si sviluppi un contenzioso giudiziale intorno a queste.

Al contempo, si può presumere che le schede di valutazione delle performance dei lavoratori possono diventare oggetto di contestazioni da parte del lavoratore. In questa prospettiva, un elemento che può essere dirimente per l'equità di tali sistemi retributivi è la costruzione di comitati e commissioni paritetiche che – in analogia a quanto previsto da alcuni accordi esaminati – inquadrano i procedimenti di valutazione dentro un modello di relazioni industriali partecipative che consentano alle rappresentanze sindacali di presidiare (a vario titolo e intensità) il momento valutativo, nonché la definizione degli stessi criteri di giudizio.

È chiaro che, al netto delle criticità sollevate e che possono ritenersi del tutto fisiologiche in fase di prime sperimentazioni, quella in atto possa essere una transizione – da sistemi di retribuzione delle ore lavorate (il mercato del tempo di lavoro) a salari correlati al fattore della professionalità che può confermarsi, almeno per i livelli professionali più alti, e che non va scoraggiata, rappresentando infatti un viatico per accrescere la produttività del lavoro e i salari nonché, se adeguatamente strutturata, la stessa esperienza delle persone che lavorano.

Abstract

Trattamenti retributivi e professionalità

Obiettivi: L'obiettivo del saggio è di verificare se e come il fattore della professionalità dei lavoratori, nei termini espressi di competenze e abilità agite nella esecuzione della prestazione di lavoro, incida nei sistemi retributivi negoziali. **Metodologia:** A livello metodologico la ricerca, dopo aver ricostruito sinteticamente il dibattito scientifico sul tema, procede in una analisi della evoluzione dei sistemi di classificazione e inquadramento dei principali contratti collettivi nazionali e in una rassegna dei (pochi) accordi aziendali che, in forme diverse, hanno legato (parte) della retribuzione alla professionalità dei lavoratori. **Risultati:** Il fattore della professionalità sta gradualmente diventando criterio, talvolta principale, talvolta integrativo, per determinazione del corretto inquadramento retributivo del lavoratore. In taluni casi, secondo prassi e procedure concordate a livello aziendale, una (limitata) parte variabile del salario del lavoratore è parametrata alla professionalità con cui l'attività lavorativa è svolta in concreto dal lavoratore. **Limiti e implicazioni:** Il materiale contrattuale a disposizione non è tale da individuare e configurare vere e proprie tendenze della contrattazione collettiva ma è sufficiente per ravvisare i principali profili di criticità che, in prospettiva, potrebbero palesarsi con il crescere della rilevanza dell'elemento della professionalità nel sinallagma contrattuale, anche in termini di determinazione/determinabilità, possibilità e liceità dell'oggetto del contratto. **Originalità:** La questione salariale è al centro del dibattito politico-sindacale da tempo, tanto più nell'ultimo anno per via delle dinamiche inflazionistiche e della proposta di legge di istituzione di un salario minimo legale. Marginale, invece, è stata l'attenzione dedicata al se e al come sia possibile legare i sistemi retributivi alla professionalità dei lavoratori di modo da favorire la qualità del lavoro e la produttività, vere leve per la tutela dei salari.

Parole chiave: salario, retribuzione, professionalità, contrattazione.

Salary and professionalism

Objectives: The objective of the essay is to ascertain whether and how the factor of workers' professionalism acted out in the performance of work, affects negotiated pay systems. **Methodology:** At the methodological level, the research, after briefly reconstructing the scientific debate on the subject, proceeds to an analysis of the evolution of the classification and grading systems of the main national collective agreements and a review of the (few) company agreements that, in different forms, have linked (part of) the remuneration to workers' professionalism. **Results:** The factor of professionalism is gradually becoming a criterion, sometimes the main one, sometimes supplementary, for determining the correct pay classification of the worker. In some cases, according to company-agreed practices and procedures, a (limited) variable part of the worker's salary is parameterized to the professionalism with which the work activity is actually performed by the worker. **Limits and implications:** The contractual material at hand is not such as to identify real trends in collective bargaining, but it is sufficient

*to recognize the main critical profiles that, in the future, could become apparent as the relevance of the element of professionalism in the contractual synallagma grows, also in terms of the determination/determinability, possibility and lawfulness of the object of the contract. **Originality:** The wage issue has been at the center of trade union-political debate for some time. Marginal, however, has been the attention given to whether and how it is possible to link re-tributive systems to workers' professionalism so as to foster quality of work and productivity, the real levers for wage protection.*

Keywords: salary, wage, professionalism, collective bargaining.

Il welfare aziendale per la sostenibilità delle aree interne

*Michele Dalla Sega**

Sommario: **1.** Le ragioni di una ricerca. – **2.** Una indagine empirica: il caso dell’Alta Carnia. – **2.1.** Il contesto di riferimento. – **2.2.** Le peculiarità dell’area. – **3.** Prospettive di sviluppo. – **3.1.** L’attualità di una strategia di welfare aziendale per le aree interne. – **3.2.** Le possibili modalità di attuazione.

1. Le ragioni di una ricerca

Negli ultimi anni, il tema del welfare aziendale ⁽¹⁾ sta ricevendo maggiore attenzione sia in campo accademico, sia in ambito politico-sindacale, parallelamente a un corposo sostegno nelle politiche pubbliche ⁽²⁾. Del resto, come dimostrano alcune delle principali indagini in materia, il fenomeno appare in netta crescita all’interno di quasi tutti i contesti produttivi del Paese ⁽³⁾.

* *Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro, Università degli Studi di Udine.*

⁽¹⁾ Per alcuni primi contributi ricostruttivi si vedano, *ex multis*, A. TURSI, *Il “welfare aziendale”: profili istituzionali*, in *La rivista delle politiche sociali*, 2012, pp. 213-235; T. TREU, *Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti*, Ipsos, 2013; M. SQUEGLIA, *L’evoluzione del “nuovo” welfare aziendale tra valutazione oggettiva dei bisogni, regime fiscale incentivante e contribuzione previdenziale*, in *ADL*, 2017, pp. 103-132.

⁽²⁾ V. BAVARO, *Sulla prassi e le tendenze delle relazioni industriali decentrate in Italia (a proposito di un’indagine territoriale)*, in *DRI*, 2017, n. 1, pp. 13-43, qui p. 32.

⁽³⁾ Secondo alcune stime effettuate da AIWA, l’associazione che raduna i principali operatori di mercato nel campo del welfare aziendale e il centro di ricerca Percorsi di Secondo Welfare, nel 2018 in Italia erano quasi 2 milioni i lavoratori che ricevevano in azienda una qualche forma di welfare gestite da provider, per un totale di oltre 4.600 imprese che acquistano da provider l’accesso a una piattaforma welfare, con un dato in costante crescita negli anni (+615,5% tra il 2015 e il 2018). Per approfondire si veda F. MAINO, F. RAZETTI, V. SANTONI (a cura di), *Primo rapporto su welfare aziendale e*

I principali studi sul welfare aziendale in Italia, sia di taglio teorico, sia pratico, si sono fino ad ora concentrati principalmente sull'analisi di alcuni casi aziendali emblematici, legati essenzialmente a imprese di medio-grandi dimensioni ⁽⁴⁾. Appare evidente, del resto, come la dimensione aziendale risulti, sin dalle prime esperienze, il terreno di sviluppo privilegiato di questo fenomeno. È nei singoli contesti aziendali, infatti, che sono maturate le prime pratiche strutturate di welfare aziendale, largamente ispirate alle esperienze del paternalismo imprenditoriale di fine 800 ⁽⁵⁾, che hanno calamitato l'attenzione dell'opinione pubblica sulla possibilità offerte ad aziende e lavoratori dai c.d. "piani di welfare" ⁽⁶⁾. Allo stesso tempo, è proprio alla dimensione d'impresa che il legislatore ha guardato con particolare attenzione nei diversi interventi fiscali sulla materia ⁽⁷⁾, con l'intento di favorire, in parallelo, una più ampia diffusione dei piani di welfare aziendale e un potenziamento della contrattazione di secondo livello, ritenuta come la sede più adatta per rispondere a bisogni rilevanti sollevati dai lavoratori ⁽⁸⁾. A fronte di queste importanti novità sul piano normativo, se da un lato sono notevolmente cresciute le prassi, negoziali o unilaterali, in atto a

provider 2015-2018. Un mercato in rapida trasformazione, Percorsi di Secondo Welfare-Aiwa, 2020.

⁽⁴⁾ F. MAINO, R. RIZZA, *Le piccole e medie imprese incontrano il welfare: nuove opportunità di tutela dei lavoratori e di crescita per l'azienda e il territorio?*, in *SM*, 2018, n. 2, pp. 197-224, qui p. 204.

⁽⁵⁾ In merito all'individuazione di elementi di paternalismo imprenditoriale non solo nel welfare aziendale delle origini ma anche del presente si veda E. PAVOLINI, F. CARRERA, L. ROMANIELLO, *Welfare aziendale e "nuovi rischi sociali"*, in *La rivista delle Politiche Sociali*, 2012, n. 3, pp. 145-171.

⁽⁶⁾ Si veda, su tutte, l'esperienza del "carrello della spesa" introdotto per la prima volta da Luxottica nel 2009, su cui cfr. D. GRANDI, *Il welfare aziendale nella medio e grande impresa: esperienze di successo*, in E. MASSAGLI (a cura di), *Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana*, ADAPT University Press, ADAPT Labour Studies e-Book series, 2014, n. 31, pp. 90-91.

⁽⁷⁾ Per una ricostruzione complessiva degli sviluppi della normativa fiscale sul welfare aziendale, anche alla luce delle più recenti novità normative e di prassi in materia si rinvia a E. MASSAGLI, S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Fare welfare in azienda. Guida pratica per imprese, consulenti, sindacalisti, operatori*, ADAPT University Press, 2023.

⁽⁸⁾ B. CARUSO, *Recenti sviluppi normativi e contrattuali del welfare aziendale. Nuove strategie di gestione del lavoro o neo consumismo?*, in *RIDL*, 2018, I, pp. 369-388, qui p. 376; T. TREU, *Introduzione welfare aziendale*, Working Paper CSDL "Massimo D'Antona".IT, 2016, n. 297, p. 31.

livello di impresa ⁽⁹⁾, dall'altro lato la dimensione "territoriale" delle pratiche di welfare aziendale risulta ad oggi meno feconda nella riflessione delle parti sociali. Vi sono però le grandi potenzialità che tali strumenti potrebbero rivestire nel rafforzamento del legame tra imprese, territori e sviluppo locale ⁽¹⁰⁾, come già si evidenzia in alcune prime ricerche sulle pratiche virtuose non meramente "aziendali" ⁽¹¹⁾. Tra queste prime linee di approfondimento, legate a circostanziati casi territoriali, non sussistono in ogni caso, allo stato attuale, ricerche che indaghino il fenomeno con specifico riferimento alle c.d. aree interne del nostro Paese ⁽¹²⁾, per fattori facilmente intuibili.

In primo luogo, perché le aree interne presentano generalmente un debole tessuto produttivo, caratterizzato dall'assenza (o dalla residualità)

⁽⁹⁾ Oltre alle stime presentate nella nota 3, si vedano, con particolare riferimento alle pratiche negoziali, i rapporti a cura della Cgil-Fondazione di Vittorio (cfr. da ultimo N. BRACHINI, B. DE SARIO, S. LEONARDI, M. CAVALLINI (a cura di), *Terzo rapporto sulla contrattazione di secondo livello*, Cgil-Fondazione Giuseppe Di Vittorio, 2022) nonché dell'Osservatorio Ocsel della Cisl (cfr. da ultimo L. SBARRA, G. ROMANI, A.R. MUNNO, S. SPILLER, G. BIANCO (a cura di), *La contrattazione decentrata alla prova dell'imprevedibilità – 6° rapporto OCSEL sulla contrattazione decentrata 2019/2020*, Osservatorio della Cisl sulla contrattazione di secondo livello (OCSEL), 2021), che segnalano, seppur con evidenze di natura differente e con l'importante eccezione della contrattazione "emergenziale" nella fase pandemica, una costante crescita negli ultimi anni degli accordi aziendali che prevedano interventi sul welfare.

⁽¹⁰⁾ Sottolinea questo punto M. TIRABOSCHI, *Tra due crisi: tendenze di un decennio di contrattazione*, in *DRI*, 2021, n. 1, pp. 143-173, qui p. 171.

⁽¹¹⁾ Cfr. in particolare i casi di studio presentati in D. GRANDI, E. MASSAGLI, R. ZUCARO, *Verso il welfare aziendale territoriale per le PMI: esempi e modelli*, in E. MASSAGLI (a cura di), *Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana*, cit., pp. 111-124, nonché, più recentemente, in V. SANTONI, *Reti d'impresa e accordi territoriali per il welfare aziendale: i tratti distintivi delle esperienze italiane*, in *Sociologia del Lavoro*, 2019, n. 153, pp. 185-201, C. PATTARO, M. VISENTIN, A. ZANNONI, *Processi di innovazione e territorio. Un progetto di welfare aziendale come laboratorio di sperimentazione*, in *Economia e Società Regionale*, 2019, pp. 46-57, e in F. MAINO, F. RAZETTI, *Fare rete per fare welfare. Dalle aziende ai territori: strumenti, attori, processi*, Giappichelli, 2019.

⁽¹²⁾ Con l'espressione «aree interne» si identificano, in linea con il termine utilizzato per la prima volta dalla Strategia nazionale per le aree interne «quelle aree significativamente distanti dai centri di offerta di servizi essenziali (di istruzione, di salute, di mobilità), ricche di importanti risorse ambientali e culturali fortemente diversificate per natura e a seguito di secolari processi di antropizzazione» (cfr. DIPARTIMENTO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE ECONOMICA, *Strategia nazionale per le Aree interne: definizione, obiettivi, strumenti e governance*, Documento tecnico collegato alla bozza di accordo di partenariato trasmessa alla CE il 9 dicembre 2013, p. 5).

di imprese di grandi dimensioni ⁽¹³⁾, sebbene nel concreto queste potrebbero trainare lo sviluppo di progetti di welfare aziendale in grado di intervenire su tutto il territorio ⁽¹⁴⁾. Inoltre, spesso, in questi territori scarseggia la proattività di quegli attori sociali (sindacati, enti no profit e bilaterali, volontariato, cooperative sociali, fondazioni) su cui si fonda quel nuovo modello di welfare, da autorevole dottrina definito *welfare society*, in cui i soggetti pubblici e la società civile organizzata intercettano le aspettative e i bisogni degli individui e concretizzano, con una serie coordinata di azioni, la solidarietà sociale ⁽¹⁵⁾.

In tale contesto, il presente lavoro si propone di verificare, attraverso uno specifico caso di studio, se, e con quali modalità, anche in queste Aree si possano sviluppare specifiche strategie di welfare aziendale, che possano intervenire sui principali problemi del territorio e che sappiano valorizzare, allo stesso tempo, le peculiarità del contesto locale. Ci si chiede, in particolare, se la contrattazione di secondo livello possa rappresentare anche per le aree remote il principale veicolo per la diffusione dei piani di welfare, che si possono strutturare su un'ampia serie di misure, dalle

⁽¹³⁾ Per approfondire cfr. ISTAT, *La geografia delle aree interne nel 2020: vasti territori tra potenzialità e debolezze*, 20 luglio 2022, <https://www.istat.it/it/files/2022/07/FOCUS-AREE-INTERNE-2021.pdf>.

⁽¹⁴⁾ Questo è quanto accaduto, ad esempio, con le ultime evoluzioni del già citato caso di Luxottica (su cui si veda, nello specifico V. SANTONI, *Luxottica: dal welfare aziendale al welfare territoriale*, in *Percorsi di secondo welfare*, 9 ottobre 2018), nell'ambito del quale, attraverso un accordo tra l'azienda e il Comune che ospita la sua sede storica (Agordo) la società ha scelto di potenziare i servizi dell'asilo nido comunale, che rimarrà aperto fino alle ore 18 e anche il sabato, e di aprire un centro dedicato agli anziani non autosufficienti affetti da demenza senile e Alzheimer. Si tratta di servizi che non riguarderanno esclusivamente i 4 mila dipendenti della sede veneta dell'azienda ma saranno aperti all'intera cittadinanza locale. Le medesime logiche, seppure in un contesto locale diverso, si possono ritrovare nel recente accordo di Fincantieri, che prevede un investimento dell'azienda nella costruzione di asili nido, che potranno essere aperti, oltre che ai dipendenti, anche ad altre famiglie del territorio (cfr. M.S. FERRIERI CAPUTI, *Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/80 – Accordo Fincantieri: asili nido nel solco del PNRR*, in *Boll. ADAPT*, 31 gennaio 2022, n. 4).

⁽¹⁵⁾ Si riprende qui il concetto utilizzato da R. PESSI, *L'accordo sul modello di welfare aziendale nel distretto industriale pratese: l'avvio di una possibile esperienza di welfare society*, in *DLRI*, 2015, n. 145, pp. 133-142, qui p. 134, nel commentare una delle prime rilevanti esperienze di "contrattazione" del welfare aziendale, avviata nel distretto di Prato nel 2013, in una fase precedente all'intervento normativo della legge di stabilità del 2016. Sul concetto di *welfare society* cfr. anche L. ANTONINI, *Il principio di sussidiarietà orizzontale: da welfare state a welfare society*, in *Rivista di diritto finanziario e scienza delle finanze*, 2000, n. 1, pp. 99-115.

prestazioni pensionistiche e sanitarie integrative alle moderne forme di conciliazione vita-lavoro ivi compreso lo *smart working* ⁽¹⁶⁾, oppure se sia invece necessaria una implementazione di strategie diverse, definibili col termine *welfare aziendale territoriale* ⁽¹⁷⁾, che coinvolgano i diversi attori in campo e siano volte alla rigenerazione dell'intero ecosistema territoriale.

2. Una indagine empirica: il caso dell'Alta Carnia

Il caso di studio oggetto del presente contributo riguarda l'area interna dell'Alta Carnia, situata in una zona montana del Friuli Venezia Giulia. In questa parte, saranno presentate le principali caratteristiche di contesto dell'area, per identificarne i principali bisogni (§ 2.1), nonché i fattori che possono influenzare l'adozione di uno specifico piano di welfare (§ 2.2), per poi provare a delineare, in sede conclusiva (§ 3), alcune possibili proposte di sviluppo del tema, che risultino coerenti con le peculiarità del tessuto socioeconomico locale.

⁽¹⁶⁾ Nella assenza di una definizione di fonte legale e nell'ampio quadro di definizioni ipotizzate dalla dottrina, si è optato in questa sede per una nozione volutamente ampia, che identifica il welfare aziendale come un «sistema complesso di natura privata, datoriale o collettiva, dotato anche di valenza assistenziale e previdenziale che, limitatamente ai lavoratori impiegati in una determinata azienda e alle loro famiglie, incide sui medesimi bisogni soddisfatti dal sistema di welfare obbligatorio, oppure tutela, con prestazioni ulteriori e differenti rispetto a quelle pubbliche, altri bisogni» (cfr. F. OLIVELLI, *L'inquadramento sistematico del welfare aziendale*, in *RDSS*, 2020, pp. 103-124, qui p. 103).

⁽¹⁷⁾ Sulla definizione di *welfare aziendale territoriale* cfr. le diverse interpretazioni di A. MAURO, *Welfare territoriale*, in ADAPT, AIWA (a cura di), *Dizionario breve sul welfare aziendale*, www.bollettinoadapt.it, che ricomprende, nell'ambito di questa definizione tutte le «misure di welfare secondario attuate mediante strumenti [...] che consentono alle imprese collocate in un determinato territorio di aggregare le proprie competenze e risorse economiche per sostenerne la relativa progettazione e l'implementazione, anche con il coinvolgimento di una molteplicità di soggetti pubblici e privati, anch'essi presenti sul territorio di riferimento», nonché di F. MAINO, F. RAZETTI, *Fare rete per fare welfare. Dalle aziende ai territori: strumenti, attori, processi*, cit., p. 65, in cui gli AA. ritengono questa prima definizione riduttiva, in quanto «tende a rappresentare il territorio più come uno spazio fisico [...] che non come un ecosistema economico-sociale, fatto di relazioni [...] tra i diversi *stakeholder* che lo popolano».

2.1. Il contesto di riferimento

L'area interna dell'Alta Carnia è situata in una zona territoriale compresa tra le Alpi Carniche e il Fiume Tagliamento e annovera, in seguito alla ripermimetrazione dell'area svolta nel 2022, 25 piccoli comuni, classificati come “periferici” o “ultraperiferici”⁽¹⁸⁾. Si tratta di un territorio montano, prevalentemente boschivo, che negli ultimi anni è stato interessato da continui fenomeni di spopolamento, accompagnati dal progressivo invecchiamento della popolazione locale⁽¹⁹⁾. L'area risulta quindi marginale – e fortemente dipendente, in termini di opportunità occupazionali e accesso ai servizi – rispetto agli insediamenti posti a valle (*in primis* Tolmezzo e Amaro), in cui si concentrano la maggior parte delle attività produttive e dei servizi. Nel concreto, questi due distretti industriali fungono da “filtro” tra l'area interna dell'Alta Carnia e il resto del territorio⁽²⁰⁾, rappresentando anche i poli commerciali, scolastici e sanitari di riferimento.

Nel 2015, l'Alta Carnia è stata individuata dalla Regione Friuli come prima area-pilota per lo sviluppo di specifiche strategie territoriali nell'ambito della prima fase di attuazione della Strategia nazionale delle aree interne⁽²¹⁾. In tale contesto è stato elaborato, con il coinvolgimento di vari attori locali, un documento programmatico, volto a ricostruire le

⁽¹⁸⁾ Cfr. COMITATO NAZIONALE AREE INTERNE, *Rapporto di Istruttoria per la Selezione delle Aree Interne. Regione Friuli Venezia Giulia*, 17 giugno 2022. Si tratta, nello specifico, dei comuni di Ampezzo, Arta Terme, Cercivento, Comeglians, Enemonzo, Forni Avoltri, Forni di Sopra, Forni di Sotto, Lauco, Ovaro, Paluzza, Paularo, Prato Carnico, Preone, Ravascletto, Raveo, Rigolato, Sappada, Sauris, Socchieve, Sutrio, Treppo Ligosullo, Verzegnis, Villa Santina, Zuglio.

⁽¹⁹⁾ Confrontando i dati censuari del 2011 e del 2020, si rileva come l'Alta Carnia presenti una variazione demografica negativa pari al 9,59% (cfr. COMITATO NAZIONALE AREE INTERNE, *Rapporto di Istruttoria per la Selezione delle Aree Interne. Regione Friuli Venezia Giulia*, cit., su dati Istat 2020).

⁽²⁰⁾ M. DE FALCO, *Il lavoro agile nelle (e per le) Aree interne*, in M. BROLLO, M. DEL CONTE, M. MARTONE, C. SPINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica. Profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, ADAPT University Press, 2022, pp. 22-38, qui p. 34.

⁽²¹⁾ La regione Friuli Venezia Giulia, nell'ambito della Strategia nazionale delle aree interne, con delibera della Giunta regionale (DGR) n. 597/2015 ha individuato tre aree interne (Alta Carnia, Dolomiti Friulane, Canal del Ferro-Val Canale), che hanno elaborato altrettante strategie, con il coinvolgimento degli Enti locali interessati. Nell'ambito della stessa delibera l'area “Alta Carnia” è stata selezionata come area di definizione e attuazione del progetto prototipo.

principali questioni problematiche dell'area, nonché le linee di intervento individuate dalle parti per far fronte ad esse ⁽²²⁾.

Dalla lettura dei passaggi del documento, emergono già una serie di bisogni della popolazione locale, *in primis* sul piano sanitario, dell'istruzione e della mobilità ⁽²³⁾, che non hanno finora raccolto risposte adeguate da parte delle politiche pubbliche e che, se non affrontate nell'immediato, rischiano di creare una sempre più ampia marginalizzazione sociale ed economica dell'area ⁽²⁴⁾. Nell'area dell'Alta Carnia, si legge nella relazione, «in assenza di interventi di particolare impatto», si rischia infatti di assistere ad «un “avvitamento”, in cui la riduzione della popolazione che viene confermata di anno in anno, alimenta un movimento a spirale verso il peggio, al quale ogni fattore critico contribuisce». A fronte di questa analisi di contesto generale, una prima domanda che emerge è quindi se le politiche di welfare aziendale, possano fornire, alla luce dei beni e servizi offerti, risposte almeno parziali ai bisogni segnalati, contribuendo così a rallentare la “spirale” segnalata dalle parti.

⁽²²⁾ Cfr. REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA, *Strategia “Futuro Alta Carnia”*, allegato all'accordo di programma quadro Regione Friuli Venezia Giulia “Area Interna - Alta Carnia”, sottoscritto a Roma il 20 aprile 2018 da Agenzia per la coesione territoriale, Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali, Ministero della salute, Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Sindaco del Comune di Paluzza.

⁽²³⁾ Cfr. nell'ambito della Strategia d'area (ivi, pp. 10-15) lo specifico *focus* sulle criticità del territorio, dal quale emerge sul piano sanitario, la crescita delle necessità di assistenza rivolta agli anziani e l'assenza di adeguati servizi di medicina territoriale. Quanto alla mobilità, tra le principali criticità riscontrate, si segnala l'insufficienza del trasporto pubblico locale, considerando anche che l'area non è servita dal trasporto ferroviario, mentre a livello scolastico, oltre a un sempre più ampio ridimensionamento dell'organizzazione scolastica, si evidenzia la notevole difficoltà di molte famiglie del territorio nel conciliare tempi familiari e orari scolastici, anche per effetto del pendolarismo lavorativo.

⁽²⁴⁾ Sulla condizione di “perifericità” delle aree interne, in termini non solo geografici, ma anche sociali ed economici cfr. B. GIORDANO, N. PICA, *Interventi sui margini: diseguaglianze territoriali e potenzialità della sussidiarietà orizzontale. Periferie urbane e aree interne come occasione di solidarietà nazionale, crescita e sviluppo civile*, in *P.A. Persona e Amministrazione*, 2021, n. 2, pp. 793-861, qui p. 797; A. COPUS, F. MANTINO, J. NOGUERA, *Inner peripheries: an oxymoron or a real challenge for territorial cohesion?*, in *Italian Journal of Planning Practice*, 2017, n. 7, pp. 24-48.

2.2. Le peculiarità dell'area

Per valutare in maniera complessiva la fattibilità di una strategia di welfare aziendale nell'ambito di questo complesso contesto territoriale, occorre tuttavia valutare con attenzione alcuni fattori peculiari del territorio, che lo candidano ad essere un caso di studio di grande interesse.

In primo luogo, tutti i comuni dell'Alta Carnia, oltre ai principali insediamenti posti a valle, fanno parte della Carnia, una delle cinque Comunità di Montagna istituite a livello regionale, in linea di continuità con una lunga storia di cooperazione territoriale, che affonda le proprie radici nell'esperienza della Comunità Carnica del 1947 e si è sviluppata, negli anni, attraverso diverse forme istituzionali ⁽²⁵⁾.

Questo elemento, ossia l'associazionismo tra comuni, appare come un primo fattore essenziale per tenere assieme, nell'ambito di un discorso integrato, i due temi-chiave su cui si incentra il presente contributo, ossia le aree interne e il welfare aziendale. Per quanto riguarda il primo punto, l'istituzione di forme associative tra gli enti locali rappresenta una precondizione posta espressamente dall'accordo di partenariato tra Italia e Commissione europea per l'utilizzo coordinato di tutti i fondi strutturali e di investimento europei (fondi SIE) della Programmazione 2014-2020, entro il quale è inserita la Strategia nazionale delle aree interne ⁽²⁶⁾. In merito invece al secondo fronte, ossia quello del welfare aziendale, non va sottovalutata la capacità aggregativa (e i relativi risvolti in termini partecipativi) di queste forme di gestione associata, che nascono per obblighi normativi, per l'esercizio associato di diversi servizi e funzioni

⁽²⁵⁾ La comunità di montagna sono state istituite con la l.r. n. 21/2019, che ha riformato l'assetto associativo dei comuni della Regione Friuli Venezia Giulia, stabilendo che, a partire 1° gennaio 2021 le Comunità di montagna subentrano nelle funzioni, patrimonio e rapporti giuridici alle precedenti forme associative di riferimento, ossia le Unioni territoriali intercomunali (UTI), che erano state istituite con l.r. n. 26/2014. Con tale termine si definiscono particolari forme di enti locali, con una delimitazione geografica ben definita, che sono istituiti per l'esercizio associato obbligatorio e facoltativo di diversi servizi e funzioni comunali.

⁽²⁶⁾ Cfr. l'estratto relativo alla Strategia nazionale delle aree interne dell'accordo di partenariato 2014-2020, reperibile sul sito istituzionale dell'Agenzia della coesione territoriale (www.agenziacoesione.gov.it), in cui viene espressamente indicato che, tra i comuni delle aree interne, dovranno costituirsi forme associative per la gestione di funzioni fondamentali e servizi funzionali al raggiungimento dei risultati di lungo periodo degli interventi collegati alla strategia e tali da allineare la loro azione ordinaria con i progetti di sviluppo locali finanziati.

comunali, e si possono poi declinare in forme di collaborazione su vari temi di comune interesse, tra cui anche il welfare aziendale. Costituisce una rilevante *best practice* su questo punto il caso lombardo del Progetto Beatrice, in cui la rete di comuni già istituita per obblighi normativi (l'Ambito territoriale della Val Seriana), ha sviluppato nel tempo un proprio ambito di funzioni "ulteriori" rispetto a quelle assegnate dalla legge, arrivando a realizzare, con l'ampio coinvolgimento di altri soggetti pubblici e privati, una piattaforma di gestione del *welfare aziendale* da offrire alle aziende del territorio ⁽²⁷⁾.

In secondo luogo, l'area dell'Alta Carnia, si caratterizza per la presenza del "Consorzio Economico Locale di Tolmezzo-Carnia *Industrial Park*" (CIP), un ente pubblico economico costituito a norma della legge regionale del Friuli Venezia Giulia n. 3/2015 e che coordina la presenza di oltre 200 realtà produttive (di cui circa un quarto insite nell'area interna), per un totale di oltre 5.000 occupati, con l'obiettivo di promuovere lo sviluppo socioeconomico della zona. Il consorzio, che assume la funzione di agenzia di sviluppo locale, ha tra i propri soci gli Enti locali, gli Enti camerali e le associazioni che abbiano sottoscritto e versato le quote del fondo di dotazione.

Su un piano operativo, la presenza di questo sistema integrato di imprese, istituzioni e servizi può incidere in maniera positiva su alcuni tradizionali fattori che ostacolano la piena diffusione delle forme di welfare aziendale. Da una parte, aggregando le diverse imprese del territorio nell'ambito di un consorzio, il CIP può contribuire a "unire le forze" delle diverse realtà produttive in campo ⁽²⁸⁾, facendo così fronte a quel divario tra grande e piccola impresa che – come diverse ricerche hanno evidenziato – influenza lo sviluppo (qualitativo e quantitativo) delle forme di welfare aziendale ⁽²⁹⁾. Dall'altra, se si guarda ai soggetti che fanno parte

⁽²⁷⁾ Il caso del progetto *Beatrice – Il welfare sul Serio*, viene presentato nei suoi principali aspetti operativi, in F. MAINO, F. RAZETTI, *Fare rete per fare welfare. Dalle aziende ai territori: strumenti, attori, processi*, cit., pp. 127-136.

⁽²⁸⁾ Secondo quanto riportato in REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA, *Strategia "Futuro Alta Carnia"*, cit., p. 4, nel 2011 il numero di addetti per impresa nell'area dell'Alta Carnia risultava pari a 2,7 unità.

⁽²⁹⁾ Cfr. *ex multis* il rapporto annuale a cura di Generali (da ultimo AA.VV., *Welfare Index PMI-Rapporto 2022*, Generali, 2022), che rivolge particolare attenzione al mondo delle piccole e medie imprese, nella cui ultima edizione viene evidenziato come, nonostante una parziale inversione di tendenza negli ultimi anni, «il livello di welfare resta correlato con la dimensione aziendale», dato che, nell'ambito del campione

della rete di partnership instaurata dal CIP, si osserva come questa comprenda, oltre a un ampio insieme di aziende di produzione e di servizi, alcune agenzie per il lavoro, nonché le principali associazioni di categoria locali, che in buona parte sono associate al consorzio e partecipano al fondo di dotazione. In questo modo, il coinvolgimento di diversi *stakeholder* locali nella forma consortile può favorire lo sviluppo di quei processi di governance multi attore e multilivello che sono oggi essenziali per garantire uno sviluppo ordinato ed efficace tanto delle politiche di coesione territoriale ⁽³⁰⁾, quanto dei progetti di welfare aziendale ⁽³¹⁾, in una logica di “sussidiarietà orizzontale” che privilegia il «livello decisionale più “vicino” al cittadino» ⁽³²⁾, lasciando ampie capacità di espressione alle «istanze sociali intermedie (formazioni politiche, sociali, confessionali, gruppi di interesse) maggiormente radicate – se non addirittura egemoni – nel territorio di competenza» ⁽³³⁾.

Infine, per quanto riguarda nello specifico gli attori sociali presenti a livello locale, il caso dell’Alta Carnia presenta un terzo e ultimo elemento caratterizzante, che consiste nell’ampio coinvolgimento del mondo della rappresentanza del lavoro nelle principali questioni riguardanti l’area.

considerato dall’indagine, «la quota di imprese con livello elevato di welfare è massima (70,7%) tra quelle con oltre 250 addetti, e molto rilevante (66,8%) nelle PMI tra 101 e 250 addetti», mentre nel mondo delle piccole e micro imprese si raggiungono soglie notevolmente più basse (15,1% per le imprese con meno di 10 dipendenti). Metodologie di indagine differenti, ma stesse evidenze emergono anche dall’ultimo rapporto a cura di Censis-Eudaimon (AA.VV., *6° Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale. Il valore delle nuove forme del lavoro nelle aziende*, 2023, pp. 39-40) in cui viene confermato che il welfare aziendale è principalmente sviluppato nelle imprese medio-grandi, mentre le imprese di piccole dimensioni «continuano a soffrire di un *gap* nella disponibilità di strumenti di welfare aziendale per i propri dipendenti».

⁽³⁰⁾ Si veda sul punto il c.d. Rapporto Barca (F. BARCA, *Un’agenda per la riforma della politica di coesione. Una politica di sviluppo rivolta ai luoghi per rispondere alle sfide e alle aspettative dell’Unione Europea*, Rapporto indipendente predisposto su richiesta di Danuta Hübner, Commissaria europea alla politica regionale, 2009), in cui l’A. evidenzia come, per le politiche di coesione, «l’architettura adatta è rappresentata da: un sistema di governance multilivello incentrato sui luoghi, un sistema di impegni contrattuali, una rete europea per la diffusione degli strumenti metodologici, e l’attitudine e la capacità per operare in partenariato».

⁽³¹⁾ T. TREU, *Introduzione Welfare aziendale*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, 2016, n. 297, p. 16.

⁽³²⁾ L. GAETA, *Sussidiarietà e sicurezza sociale: una prospettiva storica dell’approccio “a più livelli”*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, 2005, n. 32, p. 2.

⁽³³⁾ Ivi, p. 22.

Oltre alle attività del CIP, che, come si è appena osservato, vedono un ruolo di primario rilievo della rappresentanza datoriale, si osserva la presenza, nei maggiori insediamenti industriali della Carnia, di diverse delegazioni territoriali delle principali associazioni di categoria, con specifici compiti di raccordo e supporto verso imprese e lavoratori dell'area interna ⁽³⁴⁾. La vivacità imprenditoriale dei poli industriali, radicata nel tempo e diversificata nelle filiere di produzione, porta quindi con sé un articolato sistema di rappresentanza del lavoro, che è stato coinvolto con i suoi attori principali anche nell'ambito della progettazione della Strategia d'area sull'Alta Carnia ⁽³⁵⁾.

3. Prospettive di sviluppo

Alla luce dei principali elementi emersi da questa prima rassegna sul territorio dell'Alta Carnia, possono essere portate avanti alcune prime riflessioni conclusive, incentrate sul ruolo che il welfare aziendale può rivestire nel futuro delle aree interne, nonché sulle modalità attraverso le quali potrebbero essere sviluppate soluzioni efficaci anche in questo campo.

3.1. L'attualità di una strategia di welfare aziendale per le aree interne

In merito al primo punto, risultano rafforzate le ragioni per approfondire la pista del welfare aziendale come strumento di rivitalizzazione delle aree remote. Se è vero, infatti, che le aree marginali, alla luce delle proprie caratteristiche morfologiche, sociali e demografiche possono essere

⁽³⁴⁾ Di particolare importanza, in questi termini, risulta l'attività della delegazione di Confindustria di Tolmezzo, che si occupa di rappresentare e assistere sul piano tecnico, economico e sindacale (anche) le imprese associate operanti nei comuni della Carnia, rappresentando la categoria industriale nei rapporti con le comunità montane, con i comuni, con le istituzioni economiche, scolastiche e sanitarie, con le organizzazioni sindacali, con le organizzazioni locali di carattere culturale e sociale e con tutti gli organismi che abbiano sedi periferiche nella zona.

⁽³⁵⁾ Tra i soggetti coinvolti a livello territoriale nella definizione della strategia risultano anche Confindustria, Confcommercio (Federalberghi), Confartigianato e Cisl, i cui rappresentanti hanno partecipato ai vari tavoli di progettazione, facendosi portatori delle principali problematiche inerenti all'attività delle imprese e il lavoro.

viste come «luoghi di anticipazione» di soluzioni su situazioni sociali che si possono ritrovare anche in altri contesti ⁽³⁶⁾, i tempi paiono maturi per approfondire nel dettaglio, dopo le importanti analisi che sono già state compiute su altri modelli d'impresa e di lavoro ⁽³⁷⁾, anche le potenzialità legate allo sviluppo dei piani di welfare in questi territori.

Il welfare aziendale, sotto questo aspetto, con una serie combinata di azioni, può infatti essere in grado di rispondere in maniera efficace a quei “nuovi rischi sociali” ⁽³⁸⁾, a cui si è accennato nel § 2.1, e che stanno mettendo sempre più a rischio il tessuto economico e produttivo dell'area. Si guardi, in questi termini, non solo ai beni e servizi fiscalmente agevolati ricompresi nell'art. 51, commi 2 e 3 del TUIR (principale riferimento normativo in materia), che intervengono su diversi bisogni, dalla cura dell'infanzia alla mobilità collettiva, particolarmente impattanti sull'area territoriale di riferimento, bensì anche alle diverse forme organizzative, attualmente non ricomprese nel paniere di beni e servizi del TUIR ma sempre più diffuse a livello aziendale, che sono finalizzate a garantire un miglior equilibrio tra esigenze di lavoro e

⁽³⁶⁾ Così G. CARROSIO, *L'innovazione che viene dalla periferia: welfare e Strategia Nazionale Aree Interne*, in *Agriregionieuropa*, 2016, n. 12, riprendendo sul punto le riflessioni e gli studi di R. GUBERT, *Ruralità e marginalità. Tre aree alpine a confronto*, Franco Angeli, 1989.

⁽³⁷⁾ Con specifico riferimento agli strumenti giuslavoristici si vedano ad esempio gli approfondimenti su un possibile ruolo dello *smart working* (L. CORAZZA, *Il lavoro senza mobilità: smart working e geografia sociale nel post pandemia*, in *LD*, 2022, n. 2, pp. 431-448; A. ZILLI, *Il lavoro agile dopo la pandemia Covid-19 tra riscatto delle zone remote e South Working*, in A. BELLAVISTA, M. MARINELLI (a cura di), *Studi in onore di Alessandro Garilli*, Giappichelli, 2023, tomo II, pp. 1320-1331; M. DE FALCO, *Il lavoro agile (nelle e per le) Aree interne*, cit., nonché, in merito alla funzione delle reti di impresa, L. DI SALVATORE, *La rigenerazione delle aree interne per la realizzazione di una transizione ecologica. Reti di imprese, foreste e green jobs*, in *DRI*, 2022, n. 4, pp. 1049-1072.

⁽³⁸⁾ Cfr. E. PAVOLINI, U. ASCOLI, M. L. MIRABILE, *Introduzione. Gli ambivalenti processi di trasformazione del welfare in Italia fra Stato, imprese e sindacato*, in E. PAVOLINI, U. ASCOLI, M.L. MIRABILE, *Tempi moderni. Il welfare nelle aziende in Italia*, Il Mulino, 2013, pp. 40-49, qui p. 41, in cui gli AA. evidenziano come le politiche di “welfare aziendale” possano intervenire in merito sia agli «storici grandi “rischi sociali” (mantenimento del reddito, pensione, salute, infortuni, disoccupazione)» sia ai «nuovi “rischi sociali” (dalla transizione scuola-lavoro alle politiche di conciliazione, dalla cura dell'infanzia alle emergenze abitative alla non autosufficienza)».

personali delle lavoratrici e dei lavoratori ⁽³⁹⁾. Una specifica indagine sul ruolo di questi strumenti nelle aree interne, sotto questo aspetto, costituirebbe un importante banco di prova per valutare nel concreto se quelle finalità di *attraction e retention*, che sono da sempre associate a tali strumenti ⁽⁴⁰⁾, possono avere un reale impatto nella rigenerazione di un contesto locale che sta affrontando ampie criticità, nell’ottica di ricucire – e non di ampliare – come ampiamente argomentato in alcune ricerche ⁽⁴¹⁾ - gli squilibri già presenti tra territori “virtuosi” e aree che invece partono da una posizione di svantaggio.

3.2. Le possibili modalità di attuazione

Per quanto riguarda invece, nello specifico, lo sviluppo delle misure, può essere utile ragionare sulle modalità più opportune per trasformare questo insieme di soluzioni, apparentemente scollegate, in un “bene collettivo” ⁽⁴²⁾, che sia in grado di rafforzare sia il «benessere organizzativo» ⁽⁴³⁾ dei lavoratori del territorio, così da favorire la qualità del lavoro locale, sia, in termini complessivi, la «coesione della comunità locale» ⁽⁴⁴⁾. Entrando nel merito delle possibili strategie attuative di questi piani, una prima questione da sciogliere, come anticipato nella parte introduttiva, è se la contrattazione di secondo livello possa rappresentare una valida soluzione anche in questo contesto, in linea con i trend di crescita nazionali

⁽³⁹⁾ Nuove prospettive di sviluppo per queste misure, anche sul piano delle specifiche agevolazioni previste sul punto, potrebbero tuttavia aprirsi nel solco delle novità del PNRR, come evidenziato in L. BARBIERI, G. SCANSANI, M. TOMBARI, *Welfare aziendale, leva strategica tra sviluppo sostenibile e PNRR*, in *DPL*, 2022, n. 14, pp. 841-849, a cui si rinvia per un più ampio approfondimento.

⁽⁴⁰⁾ Cfr. sul punto la rassegna dei principali rapporti che hanno indagato, nel tempo, gli obiettivi raggiunti dai piani di welfare in azienda, contenuta in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for people. Quinto rapporto su il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2022, pp. 239-242.

⁽⁴¹⁾ Cfr. *ex multis* le riflessioni di E. PAVOLINI, U. ASCOLI, M.L. MIRABILE, *Conclusioni*, in E. PAVOLINI, U. ASCOLI, M. L. MIRABILE, *Tempi moderni. Il welfare nelle aziende in Italia*, cit., pp. 258-263, nonché i vari approfondimenti contenuti in F. R. PIZZUTI (a cura di), *Rapporto sullo Stato Sociale 2019*, Sapienza Università Editrice, pp. 94 ss.

⁽⁴²⁾ F. MAINO, R. RIZZA, *Le piccole e medie imprese incontrano il welfare: nuove opportunità di tutela dei lavoratori e di crescita per l’azienda e il territorio?*, cit., qui p. 215.

⁽⁴³⁾ *Ibidem*.

⁽⁴⁴⁾ *Ibidem*.

(⁴⁵). Nell’attesa di riscontri empirici, che potranno essere raggiunti solo attraverso un confronto con gli attori del territorio, una via puramente “negoziale” per la diffusione dei piani di welfare aziendale nell’Alta Carnia appare poco praticabile, se già si guarda al tessuto produttivo locale. Le caratteristiche dimensionali delle imprese del territorio – e la conseguente scarsa presenza di rappresentanti dei lavoratori nei contesti d’impresa – non sono infatti un terreno sufficientemente fertile per lo sviluppo della contrattazione aziendale nell’area. Parimenti, la contrattazione territoriale non sembra in grado di bilanciare questa assenza di pratiche aziendali, dato che risulta uno strumento poco diffuso nella regione (⁴⁶).

Le soluzioni alternative rispetto alla contrattazione, tuttavia, come è già emerso nelle prime ricerche sul punto (⁴⁷), non mancano e possono ricomprendere un vasto insieme di misure, che vanno dalla costituzione di reti di impresa alle iniziative delle associazioni datoriali e degli enti bilaterali. Iniziative di natura e portata diversa, ma accomunate dalla capacità delle parti coinvolte di valorizzare specifici organismi, strutture o strumenti contrattuali già presenti nel contesto locale, quali soggetti “facilitatori” dei progetti da avviare (⁴⁸). Anche nel caso dell’Alta Carnia,

(⁴⁵) Cfr. nota 9.

(⁴⁶) Cfr. sul punto N. BRACHINI, B. DE SARIO, S. LEONARDI, M. CAVALLINI (a cura di), *Terzo rapporto sulla contrattazione di secondo livello*, cit., pp., 8 ss., in cui si evidenzia che, tra i 2.168 accordi stipulati tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2021 e oggetto di analisi, lo 0,9% di questi (al netto dei multiterritoriali nazionali) è stato sottoscritto in Friuli Venezia Giulia, mentre tra i 146 contratti territoriali (regionali, provinciali e di sito, distretto o filiera), l’1,3% di questi è stato sottoscritto in Friuli Venezia Giulia. Quanto alla contrattazione sociale territoriale (accordi, intese, esperienze e progettualità che si sviluppano a livello territoriale in materia di welfare mediante il confronto e la partnership tra soggetti pubblici, parti sociali, imprese, terzo settore e altri attori locali), l’ultimo monitoraggio di Cgil, Spi-Cgil e Fondazione Di Vittorio (CGIL, SPI-CGIL, FONDAZIONE DI VITTORIO, *XIII Rapporto sulla contrattazione sociale territoriale. Dalla crisi alle opportunità di cambiamento: l’azione sindacale nel territorio*, Futura Editrice, 2023, p. 21) segnala che in Friuli, nell’anno 2021, risultassero stipulati solo 5 accordi di questo tipo (-12 rispetto al 2019).

(⁴⁷) Cfr. nota 11.

(⁴⁸) Cfr. V. SANTONI, *Reti d’impresa e accordi territoriali per il welfare aziendale: i tratti distintivi delle esperienze italiane*, cit., qui p. 198, in cui l’A., dopo aver passato in rassegna alcuni tra i principali progetti di welfare territoriale in atto in Italia, evidenzia la presenza di alcuni elementi “facilitatori”, che «sembrano aver agevolato le esperienze descritte», tra cui «la presenza di un contesto territoriale con dinamiche economiche, sociali e culturali favorevoli [...], una struttura di *governance* interna

come si è cercato di evidenziare nel par. 2.2., sono presenti alcuni fattori di partenza (associazionismo tra comuni, presenza del Carnia *Industrial Park* e il ruolo attivo delle organizzazioni di categoria) su cui si possono innestare tali processi.

Il principale percorso da approfondire per il futuro riguarda quindi la possibilità di istituire, attraverso il Carnia *Industrial Park* e con il supporto operativo di un *provider* professionale, una specifica piattaforma di welfare consortile, con un set di beni e servizi da mettere a disposizione di tutte le aziende consorziate. Il consorzio, in questo modo, diventerebbe il soggetto “facilitatore” per la diffusione e lo sviluppo del welfare aziendale in tutta l’area, caricandosi dei costi iniziali di attivazione del progetto, con l’eventuale partecipazione a bandi nazionali e regionali di finanziamento dei piani, e supportando le aziende nella messa a punto delle soluzioni, che dovranno porre particolare attenzione ad alcuni principi, da fissare in un accordo quadro. Le soluzioni dovranno infatti prevedere un set di misure che siano: personalizzabili, a seconda delle diverse esigenze aziendali; non duplicative rispetto alle soluzioni già previste dai contratti collettivi di riferimento; “di prossimità”, nell’ottica di erogare beni e servizi promossi dalle aziende e dalle istituzioni locali, così da supportare l’economia e i servizi del territorio.

Una volta individuata, nel CIP, la cabina di regia del progetto, la sfida sarà quella di estendere le politiche di welfare aziendale oltre i confini delle singole imprese coinvolte, guardando all’intera comunità territoriale dell’Alta Carnia. Sotto questo aspetto, potrebbe essere approfondito il ruolo delle “commissioni tematiche” previste dalla Comunità di Montagna, che possono esercitare «funzioni consultive, di impulso, supporto e di confronto partecipativo, su specifici temi di interesse comunitario»⁽⁴⁹⁾. Sulle modalità attuative di tali commissioni occorrerà valutare la volontà politica delle diverse amministrazioni locali di farsi carico di tale questione, portandola nel dibattito istituzionale futuro. Ciò che emerge da questa prima sommaria analisi, tuttavia, è che la tematica del welfare aziendale si candida a pieno titolo ad essere una questione di interesse comunitario per il futuro dell’intera area.

formalizzata che funge da “cabina di regia” per la realizzazione di un piano [...], una tradizione e un contesto di relazioni industriali florido e volto all’innovazione».

⁽⁴⁹⁾ Cfr. art. 13, Statuto della Comunità di Montagna della Carnia.

Abstract

Il welfare aziendale per la sostenibilità delle aree interne

Obiettivi: l'articolo ha l'obiettivo di verificare in via preliminare se, e con quali modalità, si possano sviluppare specifiche strategie di welfare aziendale nelle aree interne italiane. **Metodologia:** l'indagine viene condotta attraverso uno specifico caso di studio, riguardante l'area interna dell'Alta Carnia, ponendo l'attenzione sui principali bisogni del territorio, nonché sui fattori che possono influenzare l'adozione di uno specifico piano di welfare. **Risultati:** nell'area interna dell'Alta Carnia, alla luce delle peculiarità del contesto territoriale, il principale percorso da approfondire per il futuro riguarda la possibilità di istituire, con un ruolo attivo del consorzio di sviluppo economico locale e il supporto di un provider professionale, una specifica piattaforma di welfare consortile, con un set di beni e servizi da mettere a disposizione di tutte le aziende consorziate. L'obiettivo di tale strategia è quello di sviluppare, gradualmente, il welfare aziendale su tutta l'area. **Limiti e implicazioni:** lo studio si limita ad un primo lavoro di inquadramento sulla tematica del welfare aziendale e sulla possibilità di introdurre strategie sul punto anche nelle aree interne. In attesa dei primi riscontri empirici, la ricerca potrà tornare utile nell'ambito del dibattito scientifico sui modelli d'impresa e di lavoro che possono svolgere un ruolo efficace per intervenire sulle criticità che caratterizzano le aree interne. **Originalità:** rispetto alla letteratura esistente sul tema del welfare aziendale e territoriale, si tratta del primo studio che si concentra sui potenziali impatti di queste misure nello specifico ambito delle aree interne.

Parole chiave: welfare aziendale, welfare territoriale, aree interne, sostenibilità

Corporate welfare for the sustainability of the Inner Areas

Purpose: the article aims to examine whether, and in what ways, specific corporate welfare strategies can be developed in Italy's Inner Areas. **Methodology:** the research is conducted through a specific case study, concerning the Inner Area of Alta Carnia, focusing on the main needs of the territory, as well as factors that may influence the adoption of a specific welfare plan. **Findings:** in the Inner Area of Alta Carnia, in the light of the peculiarities of the territorial context, the main path to be explored for the future concerns the possibility of establishing, with an active role of the local economic development consortium and the support of a professional provider, a specific consortium welfare platform, with a set of goods and services to be made available to all the consortium companies. The goal of this strategy is to gradually develop corporate welfare throughout the area. **Research limitations/implications:** The study is limited to an initial framing work on the issue of corporate welfare and the possibility of introducing strategies on the point in the Inner Areas as well. Pending the first empirical findings, the research may be useful in the scientific debate on business and work models that can play an effective role in intervening on the critical issues that characterize the Inner Areas. **Originality:** Compared to the existing literature on the topic of corporate and

territorial welfare, this is the first study that focuses on the potential impacts of these measures in the specific context of the Internal Areas.

Keywords: *corporate welfare, territorial welfare, Inner Areas, sustainability.*