

Confederazione Cobas Pisa

Guida alla retribuzione

A cura della dott.ssa Valentina Paoli



Confederazione Cobas Pisa

La retribuzione costituisce l'obbligazione fondamentale che il datore di lavoro ha nei confronti del/la lavoratore/trice.

L'art. 36 della Costituzione stabilisce che la retribuzione deve essere:

- proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato;
- sufficiente a garantire al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Confederazione Cobas Pisa

La retribuzione quindi nel rispetto dell'art. 36 e degli obiettivi costituzionali deve essere in grado, non solo di soddisfare i bisogni primari del/la lavoratore/trice e della sua famiglia, ma anche sufficiente ed adeguata a coprire le esigenze culturali, sociali, ricreative del/la lavoratore/trice.

A cura della Dott.ssa Valentina Paoli

Confederazione Cobas Pisa

Nel rispetto del quadro costituzionale al/la lavoratore/trice deve essere garantita inoltre, la retribuzione minima ed adeguata nei momenti di sospensione della prestazione lavorativa per cause non imputabili al dipendente stesso (malattia, maternità, infortunio, cassa integrazione).

A cura della Dott.ssa Valentina Paoli

Confederazione Cobas Pisa

E' prassi consolidata e comune che il minimo di cui all'art. 36 Cost. venga individuato nei minimi previsti dalla contrattazione collettiva.

Di conseguenza il contratto individuale di lavoro (tra il singolo lavoratore e il datore di lavoro) non può prevedere una retribuzione peggiore rispetto a quella stabilita dalla contrattazione collettiva.

Infatti, in base all'art. 2113 del codice civile il lavoratore e la lavoratrice non possono rinunciare a diritti derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

A cura della Dott.ssa Valentina Paoli

Modalità di calcolo della retribuzione

In generale, il periodo di paga è mensile e la retribuzione può essere determinata :

- in misura fissa mensile indipendentemente dalle ore lavorabili o effettivamente lavorate (c.d. “mensilizzazione”).
- in misura oraria, moltiplicando l'importo orario per le ore lavorate e comunque da retribuire (tradizionalmente tipica del personale operaio).

Confederazione Cobas Pisa

La retribuzione prevista dai contratti collettivi è lorda. Per ottenere la retribuzione netta occorre infatti sottrarre dalla retribuzione lorda, le ritenute previdenziali e fiscali a carico del lavoratore.

La busta paga è un prospetto in cui devono essere indicati il nome, il cognome e la qualifica professionale del lavoratore stesso, il periodo cui la retribuzione si riferisce, gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che compongono la retribuzione. Inoltre deve indicare, distintamente, le singole trattenute.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare la busta paga (art. 5 legge 4/1953) all'atto di corrisponsione della retribuzione.

Forme di retribuzione

Ai fini classificatori la retribuzione può essere:

- **RETRIBUZIONE DIRETTA:** è la retribuzione che matura durante il periodo di paga previsto. In genere il periodo di paga è mensile e la retribuzione diretta è formata dalla paga base, dall'indennità di contingenza, dall'elemento distinto della retribuzione, dagli scatti di anzianità e da altri elementi previsti dalla contrattazione collettiva.
- **RETRIBUZIONE DIFFERITA:** è la retribuzione che matura nel tempo e che viene erogata in determinati momenti (es. mensilità aggiuntive quali tredicesima e quattordicesima).

Gli elementi di base della retribuzione

Gli elementi della retribuzione variano a seconda del contratto collettivo ed alla qualifica ricoperta dal lavoratore e dalla lavoratrice.

Gli elementi di base compongono la retribuzione considerata sufficiente.

A cura della Dott.ssa Valentina Paoli

Gli elementi di base

- **PAGA BASE** (o minimo contrattuale, minimo tabellare): è determinata dalla contrattazione collettiva di categoria in relazione al livello di inquadramento del lavoratore. Gli aumenti successivi sono legati al rinnovo della parte economica del contratto collettivo che deve avvenire, in base all'Accordo quadro 22.01.2009, ogni tre anni;
- **CONTINGENZA**: la contingenza (o scala mobile) fino al 1992 era un istituto finalizzato ad adeguare il salario all'aumento del costo della vita. A seguito della abolizione della scala mobile avvenuta con il Protocollo del 31.07.92, i valori dell'indennità di contingenza sono congelati. La contrattazione spesso accorpa tale voce nel minimo contrattuale.

Gli elementi di base

ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE (E.D.R.): importo stabilito dal Protocollo del 31.07.92. Dal 1° gennaio 1993 viene erogato a tutti i lavoratori, ad esclusione dei dirigenti. In diversi contratti collettivi è conglobato nel minimo contrattuale;

SCATTI DI ANZIANITA' (o aumenti periodici di anzianità): sono elementi della retribuzione che vengono corrisposti al compimento di una certa anzianità di servizio. La periodicità è fissata dai contratti collettivi (es. scatti biennali, triennali, ecc.);

Gli elementi accessori

La retribuzione può essere costituita, oltre che dagli elementi di base, da ulteriori compensi previsti dalla contrattazione collettiva oppure da accordi individuali, la cui presenza dipende dal tipo di mansione o dalle particolari condizioni di lavoro.

Tipici esempi di elementi accessori della retribuzione sono il superminimo e le indennità.

Confederazione Cobas Pisa

Gli elementi accessori

Superminimo.

Consiste in un compenso retributivo che può essere attribuito tramite il contratto individuale di lavoro (c.d. Superminimo individuale ad personam o aumento di merito), oppure attribuito collettivamente tramite contratti collettivi e che si aggiunge alla retribuzione prevista dal contratto collettivo.

I superminimi in genere possono essere assorbiti dai futuri aumenti contrattuali.

Tuttavia la Corte di Cassazione ha escluso l'assorbimento qualora le parti abbiano attribuito al superminimo la natura di compenso aggiuntivo dovuto per particolari meriti del lavoratore.

A cura della Dott.ssa Valentina Paoli

Gli elementi accessori

Indennità di funzione. Elemento previsto dalla contrattazione collettiva per lavoratori di lavoro che svolgono mansioni che richiedono una particolare responsabilità e fiducia (in genere ai “quadri”).

Indennità di lavorazioni nocive. viene corrisposta quando il lavoratore svolge la propria prestazione in situazioni di rischio e pericolo per la propria salute dovute alla manipolazione di sostanza nocive. E' prevista dalla contrattazione collettiva (ad esempio dal ccnl chimici).

Gli elementi accessori

Indennità di vacanza contrattuale. Elemento previsto dall'Accordo 23.07.1993. Viene corrisposta nel periodo che intercorre tra la data di scadenza del Contratto collettivo nazionale di lavoro ed il suo rinnovo. E' pari al 30% o al 50% del tasso d'inflazione programmata a seconda che il periodo di carenza contrattuale sia di 3 o 6 mesi.

Deve essere erogata anche ai lavoratori del comparto pubblico.

N.b. Pur essendo un elemento accessorio della retribuzione, nel senso che viene corrisposta soltanto in presenza delle condizioni sopra descritte, tuttavia, quando erogata, entra far parte della retribuzione diretta e nel computo di calcolo della quota oraria e delle ulteriori maggiorazioni – fino al rinnovo della parte economica del CCNL.

Confederazione Cobas Pisa

La retribuzione differita

La retribuzione differita è la retribuzione che matura nel tempo e che viene corriposta in un determinato periodo dell'anno.

Tipici esempi di retribuzione differita sono le “mensilità aggiuntive” quali la Tredicesima e la Quattordicesima mensilità

A cura della Dott.ssa Valentina Paoli

La retribuzione differita

La tredicesima mensilità (o “gratifica natalizia”) - Fonte: accordo 27.10.46; D.p.r. 1070/60.

E' attualmente prevista dalla generalità dei contratti collettivi.

La retribuzione da prendere in considerazione è quella del mese di dicembre (ovvero quella in vigore al momento dell'erogazione in caso di cessazione del rapporto di lavoro). →

La retribuzione differita

→ continua “La tredicesima”

Fanno sempre parte della 13a gli elementi di base della retribuzione (paga base, contingenza, scatti, EDR, IVC), la maggiorazione per lavoro notturno, a turni periodici, il superminimo. Sono generalmente esclusi i compensi erogati per lavoro straordinario, notturno, festivo se effettuati saltuariamente.

La retribuzione differita

La Quattordicesima (o “Premio annuale” o “premio ferie”).

E' prevista da alcuni contratti collettivi.
In genere la contrattazione collettiva disciplina la maturazione e l'entità della retribuzione.
In genere la 14a è pari ad una mensilità della retribuzione in atto nel mese di corrispondenza.
L'indennità di contingenza si computa nella 14a, mentre non si computa l'E.d.r.

La retribuzione legata alla variazione di orario

Il lavoratore che effettua la prestazione in determinati orari e condizioni ha diritto a delle maggiorazioni previste dalla contrattazione collettiva. Ad es. nei casi di:

- lavoro straordinario;
- lavoro notturno;
- Lavoro festivo;
- lavoro svolto nel giorno di riposo

La retribuzione legata alla variazione di orario

Il lavoro straordinario (art. 2108 c.c.; art. 1, co. 2 D.lgs 66/2003):

E' il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro, oltre cioè 40 ore settimanali. Se il contratto collettivo fissa come orario normale, un orario inferiore alle 40 ore, il lavoro tra l'orario pattuito e la 40a ora settimanale è lavoro supplementare.

Il lavoro straordinario deve essere compensato con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi di lavoro (art. 5, D.lgs 66/03).

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere **contenuto**.

La retribuzione legata alla variazione di orario

Il lavoro supplementare.

Il lavoro supplementare è il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale e fino al limite legale di 40 ore (es. in presenza di orario contrattuale di 36 ore, lo svolgimento di 40 ore comporterà la corresponsione di 4 ore di lavoro supplementare).

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, i contratti collettivi possono tuttavia stabilire una percentuale di maggiorazione.

La retribuzione legata alla variazione di orario

Il lavoro notturno (art. 2108 c.c., D.lgs 66/2003)

Il lavoro svolto durante il periodo notturno deve essere retribuito con delle maggiorazioni la cui entità è stabilita dalla contrattazione collettiva.

Limitazioni soggettive.

Non devono essere adibiti al lavoro notturno:

- le lavoratrici in maternità dall'accertamento dello stato di maternità fino a 1 anno di età del bambino;
- i lavoratori individuati dal medico come non idonei;
- i minori.

La retribuzione legata alla variazione di orario

→ **il lavoro notturno.**

Possono rifiutarsi di svolgere lavoro notturno:

- le madri con bambini fino a 3 anni o in alternativa il padre convivente;
- I lavoratori conviventi che hanno a proprio carico un soggetto disabile;
- lavoratrice o lavoratore unico affidatario di un figlio convivente con meno di 12 anni.

La retribuzione legata alla variazione di orario

Lavoro festivo.

Il lavoratore che presta attività lavorativa in un giorno considerato festivo ha diritto:

- alla retribuzione per la festività
- alla retribuzione per il lavoro prestato

N.B. Le giornate festive sono determinate dalla legge e, in parte, dai contratti di contrattazione collettiva.

La retribuzione delle festività

La retribuzione delle festività.

I giorni festivi (legge 260/49).

Sono considerate festive, le giornate stabilite dalla legge e in parte dalla contrattazione collettiva (in genere quest'ultima stabilisce la ricorrenza del santo patrono del luogo dove ha sede l'unità produttiva). →

La retribuzione delle festività

→ **la retribuzione delle festività.**

La legge riconosce come giorni festivi per tutti i lavoratori e le lavoratrici subordinati/e le seguenti ricorrenze:

- 1 e 6 gennaio;
- 25 aprile;
- Lunedì dopo pasqua;
- 1° maggio;
- 2 giugno;
- 15 agosto;
- 1 novembre;
- 8, 25, 26 dicembre.

Durante questi giorni il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto di astenersi dal lavoro e di percepire la relativa retribuzione.

Le festività soppresse

Festività soppresse (legge 54/77)

Sono 4 festività (San Giuseppe, Assunzione della B.V. Maria, Corpus domini, SS. Apostoli Pietro e Paolo).

Sempre la Legge 54/77 ha inoltre abolito la festività del 4 novembre, spostando la celebrazione di questa ricorrenza alla prima domenica del mese.

Il trattamento economico è rimesso alla contrattazione collettiva, che può prevedere il pagamento della retribuzione corrispondente o permessi retribuiti.

In genere i ccnl prevedono:

- la conversione delle 4 ex festività in permessi retribuiti (32 ore) +
- il pagamento della festività del 4 novembre nel mese stesso.

Confederazione Cobas Pisa

Le festività soppresse

CASO ANNO 2011- Festività del 17 marzo 2011.

Limitatamente al 2011, il giorno 17 marzo (ricorrenza del 150° anniversario della proclamazione dell'Unità d'Italia) è considerato festivo.

E' stato stabilito che il trattamento economico previsto per la festività nazionale del 4 novembre è sostituito dalla nuova festività del 17 marzo.

A cura della Dott.ssa Valentina Paoli

Confederazione Cobas Pisa

Le ferie

Il diritto alle ferie è un diritto costituzionale. Infatti l'art. 36, co. 3 della Costituzione dispone che *“il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite e non può rinunziarvi”*. L'istituto delle ferie è inoltre disciplinato da ulteriori leggi ampiamente integrate dalla contrattazione collettiva.

A cura della Dott.ssa Valentina Paoli

Confederazione Cobas Pisa

Le ferie

Come il giorno di riposo settimanale, anche le ferie hanno la funzione non solo di reintegrare le energie psico-fisiche del lavoratore e della lavoratrice, ma anche di consentire la soddisfazione di esigenze di carattere ricreativo, culturale, familiare e sociale, in linea con i principi della Costituzione (in particolare art. 1, art. 2, art. 3 co. 2).

A cura della Dott.ssa Valentina Paoli

Le ferie

Durata. Per legge (d.lgs 66/03) la durata delle ferie non può essere inferiore a 4 settimane (i contratti collettivi possono prevedere una durata maggiore).

Tale periodo deve essere goduto per almeno 2 settimane (consecutive in caso di richiesta del lavoratore) nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti 2 settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Le ferie

Trattamento economico delle ferie.

La Convenzione OIL (Organizzazione internazionale del lavoro) prevede che la retribuzione feriale sia pari a quella normalmente percepita durante i periodi lavorati. Quindi fanno parte della retribuzione feriale gli elementi di base (paga base, indennità di contingenza, superminimi, scatti, ecc.) ed i compensi aventi natura ricorrente (sono quindi esclusi gli elementi che hanno natura occasionale e periodica).

La contrattazione collettiva può considerare o meno come computabili certi elementi nel rispetto del principio di garanzia del minimo previsto costituzionalmente.

I permessi per riduzione di orario di lavoro (R.o.l.)

I permessi R.o.l.

Fonte: Accordo 22.01.1983 (c.d. "Protocollo Scotti") sul costo del lavoro

L'accordo prevedeva 40 ore di riduzione dell'orario di lavoro su base annua.

In genere la contrattazione collettiva considera il totale delle ore di riduzione come permessi da godere.

I permessi retribuiti

In questa sezione trattiamo alcuni dei principali permessi retribuiti previsti dalla legge ed integrati dalla contrattazione collettiva.

Permessi per motivi di studio e formazione professionale

(art. 10 Statuto dei lavoratori e integr. successive)

I lavoratori subordinati hanno diritto al godimento di permessi retribuiti per la frequenza di corsi di studio e di formazione professionale.

L'art. 10 Legge 300/70 (Statuto dei lavoratori) dispone che “*lavoratori studenti, compresi quelli universitari che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti*”. Quindi tutti i lavoratori subordinati hanno diritto a un giorno di permesso per lo svolgimento dell'esame (che viene retribuito a prescindere dall'esito).

La generalità dei CCNL prevede giorni ulteriori di permessi per la frequenza dei corsi di studio.

Confederazione Cobas Pisa

I permessi retribuiti

Permessi per la donazione di sangue (legge 584/67)

I lavoratori subordinati che donano sangue hanno diritto a fruire a giorni di permessi retribuiti. Il periodo di riposo è di 24 ore e decorre:

- dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per le operazioni di prelievo, o
- dal momento della donazione risultante dal certificato medico.

Nel caso in cui la donazione non possa o non venga effettuata il lavoratore ha diritto alle ore di permesso ma non alla sua retribuzione.

A cura della Dott.ssa Valentina Paoli

Confederazione Cobas Pisa

I permessi retribuiti

Permessi per donazione di midollo osseo.

I lavoratori hanno diritto a fruire di permessi retribuiti per l'espletamento degli atti preliminari alla donazione, per la donazione stessa e per i giorni successivi.

A cura della Dott.ssa Valentina Paoli

I permessi retribuiti

Grave infermità e decesso del familiare (legge 53/00, D.m. 278/00)

I lavoratori subordinati hanno diritto al godimento di permessi retribuiti in caso di documentata infermità o decesso del coniuge (anche legalmente separato), di un parente entro il 2° grado (anche non convivente) nella misura di 3 giorni all'anno che devono essere utilizzati entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

La retribuzione delle assenze

La legge (in primis la Costituzione) e la contrattazione collettiva prevedono il diritto alla conservazione della retribuzione al verificarsi di determinati eventi, quali:

Infortunio, malattia, maternità, cassa integrazione guadagni (artt. 36, 37 e 38 Cost., art. 2110 c.c.).

La retribuzione delle assenze

Infortunio sul lavoro

L'infortunio sul lavoro è l'evento che si verifica:

Per causa violenta (intesa come fattore che opera dall'esterno sulla persona, con azione intensa e concentrata nel tempo);

In occasione di lavoro, ossia ogni volta che il lavoro abbia determinato il rischio.

La retribuzione delle assenze

→ **l'infortunio sul lavoro**

Trattamento economico dell'infortunio sul lavoro.

In caso di infortunio la legge:

- pone a carico del datore di lavoro la retribuzione del giorno dell'infortunio e per le seguenti 3 giornate;
- pone a carico dell'Inail il pagamento di un'indennità, per il residuo periodo di assenza.

La retribuzione delle assenze

La malattia

Per malattia si intende un'alterazione dello stato di salute che abbia come conseguenza un'assoluta o parziale incapacità al lavoro e che comporti la necessità di assistenza medica e la somministrazione di mezzi terapeutici.

Il verificarsi dello stato di malattia comporta il diritto alla conservazione del posto per un dato periodo e il diritto della lavoratrice e del lavoratore a ricevere un'indennità.

La retribuzione delle assenze

→ la malattia

In linea generale, agli operai spetta un'indennità, a carico dell'Inps, a partire dal quarto giorno di malattia. I primi tre giorni (cosiddetta “carenza”) non sono a carico dell'Inps, ma a carico del datore di lavoro, quando previsto dalla contrattazione collettiva.

In alcuni casi, spetta invece al datore di lavoro, la corresponsione della retribuzione (“malattia non indennizzata dall'Inps”), come nel caso degli impiegati del settore Industria.

La retribuzione delle assenze

La maternità

La maternità è un altro evento che comporta il diritto alla conservazione del posto di lavoro (dall'inizio dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino) e il diritto a ricevere un'indennità.

Durante il periodo di “astensione obbligatoria” (in linea generale è il periodo intercorrente tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi al parto) alla lavoratrice spetta un'indennità pari all'80% della retribuzione media giornaliera.

La retribuzione delle assenze

→ la maternità

Durante il periodo di “astensione facoltativa”, nei primi 8 anni di vita del bambino entrambi i genitori possono usufruire dei cosiddetti “congedi parentali” (ciascun genitore ha diritto individualmente ad un periodo di 6 mesi di congedo; se vengono utilizzati da entrambi i genitori il limite è di 10 mesi di congedo complessivi). L'indennità è pari al 30% della retribuzione per un massimo complessivo per entrambi i genitori di 6 mesi e fino ai 3 anni di età del figlio.