

1. Premessa - 2. Retribuzione: nozione legale - 3. Retribuzione: nozione contrattuale - 4. Inquadramento contrattuale delle aziende - 5. Forme di retribuzione - 6. Individuazione degli elementi della retribuzione - 7. Voci della retribuzione mensile - 8. Retribuzione minima contrattuale - 9. Altre voci della retribuzione minima contrattuale - 10. Voci della contrattazione integrativa - 11. Voci della retribuzione aggiuntiva - 12. Altre voci retributive - 13. Criteri di calcolo della retribuzione

1. PREMESSA

Nel nostro ordinamento non esiste una definizione unitaria del concetto di retribuzione, che presenta risvolti differenti a seconda che lo si consideri dal punto di vista della disciplina del rapporto di lavoro (legale e contrattuale collettiva), della legislazione previdenziale o, infine, della legislazione tributaria.

Nei paragrafi che seguono verrà esaminato il primo aspetto; mentre per quanto riguarda la nozione di retribuzione da utilizzare per gli adempimenti di natura previdenziale e fiscale si rinvia al Capitolo 3.

2. RETRIBUZIONE: NOZIONE LEGALE

Il legislatore, oltre all'affermazione di principio contenuta nel codice civile circa la spettanza della retribuzione al lavoratore subordinato, non ha individuato una nozione unitaria di "retribuzione", limitandosi a fornire, in talune occasioni, indicazioni valide a fini specifici (come, ad esempio, quelle relative al calcolo del trattamento di fine rapporto e del compenso per il lavoro prestato nelle festività; vedi, rispettivamente, art. 2120 cod. civ. e art. 5, L. n. 260/1949).

3. RETRIBUZIONE: NOZIONE CONTRATTUALE

Per la determinazione della misura della retribuzione il codice civile (art. 2099, cc. 1 e 2) rinvia ai contratti collettivi di categoria (ed agli eventuali accordi individuali), che costituiscono la fonte della disciplina applicabile alla materia in esame. Perciò, è sempre indispensabile verificare la formulazione contrattuale applicabile al caso concreto in quanto le parti stipulanti non operano sulla base di uno schema unitario, ma secondo criteri legati alle vicende storiche ed alle situazioni contingenti proprie di ciascun settore contrattuale.

Il raffronto tra le formulazioni contrattuali di differenti settori ed anche nell'ambito dello stesso settore porta a concludere che, nella realtà, la stessa obbligazione retributiva viene individuata con definizioni o nomi diversi (*), mentre in altri casi una definizione sostanzialmente analoga può portare, secondo la volontà manifestata dalle parti (o desumibile per via interpretativa), a risultati assai differenti anche in termini economici.

(*) Così, ad esempio, la retribuzione stabilita dal contratto collettivo di categoria per i diversi livelli d'inquadramento e che determina la scala parametrica può essere definita, nei diversi contratti (e talvolta anche nell'ambito dello stesso testo contrattuale), come: "minimo contrattuale", "minimo tabellare", "minimo di paga", "paga base", "minimo di stipendio", "minimo contrattuale di categoria", "retribuzione contrattuale", "retribuzione contrattuale base", "retribuzione normale", "salario unico nazionale", "retribuzione minima conglobata", "retribuzione contrattuale nazionale", "paga base nazionale conglobata", "elemento retributivo nazionale".

4. INQUADRAMENTO CONTRATTUALE DELLE AZIENDE

Ai fini dell'individuazione del contratto collettivo applicabile in concreto ad una determinata azienda occorre far riferimento - a norma dell'art. 2070, c. 1, cod. civ. - all'attività esercitata dal datore di lavoro, e non a quella esercitata dal singolo lavoratore (ne discende, a titolo di esempio, che il rapporto di lavoro dell'autista di autocarri incaricato del trasporto dei prodotti di un'azienda chimica sarà regolabile dal contratto collettivo del settore delle aziende chimiche e non da quello del settore delle aziende di trasporto). Qualora l'impresa svolga più attività diverse tra loro, il contratto collettivo applicabile si determina con riferimento all'attività prevalente. L'accertamento dell'attività prevalente si esegue combinando tra loro i criteri:

- dell'ammontare dei costi e dei ricavi relativi a ciascuna attività;
- del volume di forza lavoro impiegato con riferimento a ciascuna attività.

Se il datore di lavoro esercita attività tra loro autonome e distinte, potranno invece trovare applicazione ai rispettivi rapporti di lavoro i contratti collettivi corrispondenti alle singole attività (art. 2070, c. 2 cod. civ.).

Per facilitare l'individuazione del contratto collettivo da applicare, le parti stipulanti inseriscono generalmente nel testo del contratto stesso clausole che contengono un'elencazione delle attività rientranti nel "campo di applicazione".



Ad esempio, il c.c.n.l. 21 luglio 2004 per i dipendenti dall'industria del legno e dell'arredamento definisce come segue le attività rientranti nell'ambito di applicazione del contratto: "agglomerati di legno con leganti vari (cemento, magnesite, resine, ecc.) per uso edilizio o altro; articoli casalinghi; articoli da disegno e didattici; arredobagno; articoli sportivi; aste dorate e comuni; bastoni; biliardi; botti e fusti dogati; cambriani; carpenteria; cantieri e carpenteria navale; carri e carrozze; cartellonistica; case prefabbricate di legno; ceppi per zoccoli e fondi per calzature; cofani funebri; compensati; cornici; decorazioni artistiche e floreali; farina e lana di legno; forme per calzature; ghiacciaie; imballaggi e cesti di legno; infissi e avvolgibili; isolanti in sughero; listellari; manici da frusta; manufatti di legno in genere; manufatti, granulati e agglomerati di sughero; mobili (comprese le loro parti e/o componenti); arredamenti vari e oggetti e complementi di arredamento (compresi quelli in resine sintetiche e materie plastiche, come poliuretani, metacrilati, A.B.S., P.V.C., poliestere rinforzato, polipropilene, ecc.); apparecchi di illuminazione, mobili tappezzati, imbottiti e materassi a molle, reti, ecc.); mobili e articoli vari di arredamento in giunco e in vimini; multistrati, mobilitazione pannelli truciolari, compensati e affini; pallets e contenitori; paniforti; pannelli di fibra; pannelli di lana di legno; pannelli truciolari; pavimenti in legno e relativa posa in opera quando effettuata dalle stesse ditte produttrici; pianoforti; pipe e abbozzi per pipe; placcati; rivestimenti fiaschi e damigiane; rivestimenti in legno; sediamo comune e curvato; strutture lamellari; sughero in plance; sugheraccio, sugherone; tacchi; tappezzerie; tornerie; tranciati; trattamento, magazzinaggio e conservazione del legno; turaccioli comuni e da spumante; verniciatura, laccatura, doratura e altre lavorazioni finali del legno e/o del mobile.

Rientrano nella sfera di applicazione del settore legno e arredamento:

- a) le segherie facenti parte delle aziende di seconda lavorazione, che producono materiale segato per i consumi diretti delle aziende stesse;
- b) le segherie che acquistano tronchi già abbattuti e allestiti e producono materiale segato per la vendita a terzi utilizzando i tronchi così acquistati;
- c) le segherie che, come tali, non esercitano un'attività complementare delle lavorazioni boschive di una stessa azienda.

Rientrano nella sfera di applicazione delle norme particolari per le attività boschive e forestali, le industrie esercenti l'abbattimento e l'utilizzazione dei boschi, e

delle piante sparse per la produzione di legname tondo, asciato o segato (antenne, pali, puntelli, travi, doghi, traverse, ecc.), di legna da ardere, di carbone vegetale, di abbozzi di pipe di erica arborea, di sughero (sughero in plance, sugheraccio, sugherone), nonché dalle segherie che, per la loro organizzazione tecnica, costituiscono nel ciclo completo della produzione aziendale un complemento delle lavorazioni forestali suddette".

5. FORME DI RETRIBUZIONE

Secondo il disposto dell'art. 2099 cod. civ., la retribuzione può essere stabilita:

- "a tempo" (detta anche "ad economia"), se l'ammontare della retribuzione è determinato in funzione della durata della prestazione lavorativa;
- "a cottimo", se l'ammontare della retribuzione è determinato in funzione del risultato della prestazione lavorativa;
- "a compartecipazione", se l'ammontare della retribuzione è determinato in parte anche in funzione degli utili dell'impresa.

5.1 Retribuzione a tempo

La retribuzione "a tempo" costituisce una tecnica di determinazione della retribuzione in base alla quale essa viene calcolata moltiplicando il compenso stabilito per una unità di tempo (ora, giorno, mese) per il numero delle unità temporali di lavoro svolto.

Tale tecnica di determinazione della retribuzione si fonda sulla previsione della quantità di lavoro svolto mediamente, in una data unità di tempo, da un lavoratore di normale capacità.

5.2 Retribuzione a cottimo

La retribuzione "a cottimo" costituisce una tecnica di determinazione della retribuzione in base alla quale essa viene calcolata moltiplicando il compenso stabilito per una unità di risultato atteso dal lavoratore (es.: lavorazione al tornio di un determinato pezzo) per il numero di unità effettivamente prodotte in un dato periodo.

Tale tecnica di determinazione della retribuzione consente generalmente al lavoratore di normale capacità ed operosità di conseguire un compenso superiore a quello che avrebbe percepito con la retribuzione "a tempo".

Il sistema previsto dai contratti collettivi non è mai a cottimo integrale, bensì misto, onde assicurare comunque al lavoratore un minimo di retribuzione.

Ed infatti nel cottimo misto il compenso è determinato dai seguenti elementi:

- la paga base, che deve essere comunque corrisposta al lavoratore a prescindere dal risultato della prestazione lavorativa;
- l'utile di cottimo garantito, consistente nella quota percentuale della paga base che viene attribuita al lavoratore a condizione che sia stato raggiunto il livello minimo di produzione preventivamente stabilito o che comunque il mancato raggiungimento di tale minimo sia dipeso da cause non imputabili alla volontà e alla capacità del lavoratore;
- l'utile effettivo di cottimo, che consiste in un ulteriore compenso progressivamente crescente attribuito al lavoratore allorché sia superato il livello minimo di produzione pattuito.

A norma dell'art. 2101, cod. civ., i contratti collettivi disciplinano altresì i casi in cui le tariffe di cottimo non possono diventare definitive se non dopo un dato periodo di esperimento (assestamento). Una volta assestate, le tariffe possono essere modificate solo se intervengono mutamenti delle condizioni di lavoro e in funzione degli stessi.

5.3 Retribuzione a compartecipazione

Nella retribuzione a compartecipazione (normalmente integrativa della retribuzione a tempo) il lavoratore è retribuito mediante:

- l'attribuzione, ex art. 2099, c. 3, cod. civ., di provvigioni sul valore di uno o più affari conclusi o semplicemente promossi dal lavoratore (questa forma di retribuzione è contemplata dalle regolamentazioni contrattuali collettive per i viaggiatori e piazzisti dipendenti da aziende industriali o commerciali e per talune figure professionali del commercio e dei pubblici esercizi);
- la partecipazione agli utili o ai prodotti dell'azienda (art. 2099, c. 3, cod. civ.). L'art. 2102 cod. civ., dispone che in assenza di diverse previsioni del contratto collettivo, la misura degli utili deve essere determinata in base agli utili netti dell'impresa quali risultano dal bilancio approvato e pubblicato per le società di capitali soggette a tali formalità.

6. INDIVIDUAZIONE DEGLI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione complessiva del lavoratore si compone di un coacervo di elementi stabiliti dalla legge, dai contratti collettivi ai vari livelli (accordi interconfederali, contratti di categoria, accordi integrativi territoriali, accordi aziendali), dall'accordo individuale fra datore di lavoro e lavoratore e, infine, di compensi erogati unilateralmente dal datore di lavoro (salvo accettazione del lavoratore).

Il contratto collettivo di categoria costituisce pertanto la fonte principale degli elementi che compongono la retribuzione. Per una puntuale individuazione delle voci retributive rilevano in particolare i seguenti requisiti:

- la categoria legale di appartenenza del dipendente (il codice civile distingue i lavoratori in: operai, impiegati, quadri, dirigenti);
- il livello di inquadramento attribuito in relazione alle mansioni assegnate;
- l'anzianità di servizio del lavoratore;
- talune modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

La progressiva articolazione della struttura retributiva - secondo linee di fondo comuni ai diversi comparti (industria, artigianato, terziario, ecc.), che trovano peraltro realizzazione con gli adattamenti resi necessari dalla peculiarità dei processi di lavorazione e dalle condizioni di lavoro delle diverse realtà operative - rende indispensabile limitare l'illustrazione alle voci retributive generalmente presenti nei contratti collettivi.

Nell'esposizione si è adottato il criterio di raggruppare gli elementi secondo la periodicità (mensile, ultramensile) dell'erogazione.

7. VOCI DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

Nell'ambito dell'insieme degli elementi che costituiscono il trattamento retributivo sono particolarmente rilevanti quelli - minimo contrattuale, indennità di contingenza (nella misura in vigore al 1° novembre 1991), E.d.r. ex Protocollo 31 luglio 1992, aumenti periodici di anzianità - che costituiscono il trattamento minimo contrattuale mensilmente dovuto, in applicazione del contratto nazionale di categoria e degli accordi interconfederali, a tutti i lavoratori inseriti nello stesso livello di inquadramento.

8. RETRIBUZIONE MINIMA CONTRATTUALE

8.1 Minimi tabellari

Il minimo tabellare o contrattuale individua la misura del compenso minimo, generalmente detto "salario" per gli operai e "stipendio" per gli impiegati, eguale per i lavoratori aventi una pari qualifica od occupanti un pari livello di inquadramento.

Tali valori minimi sono stabiliti dai contratti collettivi di categoria e vengono rideterminati con cadenza biennale secondo quanto stabilito dal Protocollo 23 giugno 1993 (*).

Salvo diversa pattuizione i minimi trovano applicazione, con la decorrenza stabilita, a tutti i lavoratori inseriti nello stesso livello di inquadramento.

Talora, peraltro, i contratti collettivi presentano deroghe od esclusioni in funzione, ad esempio, dei seguenti fattori:

- Anzianità di servizio

In taluni settori contrattuali è previsto un salario d'ingresso per i lavoratori di nuova assunzione (si veda, ad es., il c.c.n.l. 29 luglio 2002 per le scuderie di cavalli da corsa al galoppo che prevedeva, per i lavoratori di prima occupazione nel settore, la corrispondenza, per un periodo non superiore a 12 mesi, oltre che dell'intera contingenza, del 70% del minimo contrattuale del corrispondente livello di inquadramento; il c.c.n.l. 15 aprile 2003 per i poligrafici che prevede che i neo-assunti sono inseriti in un percorso tecnico-professionale di 4 anni, durante il quale la retribuzione, rispetto al livello di riferimento, viene così stabilita: 1° anno, 60%; 2° anno, 70%; 3° anno, 80%; 4° anno, 90%).

- Età del lavoratore

Il c.c.n.l. 19 luglio 2003 per il settore turismo, ad esempio, prevedeva minimi retributivi differenziati a seconda che il lavoratore sia maggiorenne ovvero minore di anni 18 ovvero ancora minore di anni 16.

- Titolo di studio in possesso del lavoratore

Sono talora previste delle maggiorazioni sui minimi di retribuzione in funzione del titolo di studio in possesso del lavoratore. Si veda, ad esempio, il c.c.n.l. 20 maggio 2004 per le imprese edili che prevede, per gli impiegati laureati o diplomati di scuole medie superiori che abbiano superato il periodo di prova e che siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo di studio, le seguenti maggiorazioni sui minimi di retribuzione: 5% per il periodo di permanenza nel 5° livello (per i laureati); 8% per il periodo di permanenza nel 3° livello (per i diplomati).

- Settore merceologico di appartenenza

Si consideri il c.c.n.l. 19 luglio 2003 per il settore turismo il quale ad esempio fissava, con riferimento al comparto degli alberghi, minimi di retribuzione diversi per il personale dipendente dagli "alberghi" e dagli "alberghi minori".

- Ubicazione territoriale dell'azienda

Si veda, al riguardo, quanto previsto dal c.c.n.l. 5 maggio 2005 per i dipendenti da farmacie private, che stabilisce differenti importi dei minimi di retribuzione per i lavoratori delle farmacie urbane e per quelli delle farmacie rurali; ovvero il c.c.n.l. 17 ottobre 2005 per i teatri, che stabilisce che i minimi retributivi mensili ivi indicati sono riferiti ai dipendenti degli esercizi teatrali siti nelle città capoluogo di regione o di provincia, mentre per gli esercizi teatrali siti in altre città detti importi vengono stabiliti con accordi locali.

(*) In data 22 gennaio 2009, in sostituzione del precedente Protocollo 23 luglio 1993, è stato sottoscritto dalle parti sociali e dal Governo un nuovo accordo interconfederale con durata di 4 anni e a carattere sperimentale, per la riforma del modello contrattuale, valido sia per il settore privato che per quello pubblico.

Criteri di computo

Gli importi dei minimi di retribuzione sono generalmente determinati in misura mensile e possono essere frazionati a giornata o ad ora secondo le norme dei contratti collettivi. Il c.c.n.l. 15 aprile 2003 per i poligrafici, ad esempio, prevede divisori giornalieri e orari pari, rispettivamente, a 26 e 156. Di conseguenza, se volessimo determinare la quota oraria e giornaliera del minimo di retribuzione spettante ad un operaio inserito nel 6° livello, dovremmo dividere il minimo contrattuale mensile allo stesso applicabile per il divisore orario (156) e per quello giornaliero (26), con il seguente risultato:

- € 1.189,47/156 = € 7,62 (quota oraria);
- € 1.189,47/26 = € 45,75 (quota giornaliera).

Con riferimento al settore metalmeccanico, l'importo mensile (contenuto nelle tabelle allegate al testo contrattuale), giornaliero e orario del minimo tabellare è riportato, per i diversi livelli di inquadramento, nel prospetto che segue.

AZIENDE METALMECCANICHE - MINIMI TABELLARI - IMPORTI IN VIGORE AL 1° GENNAIO 2009

LIVELLO	IMPORTO MENSILE	IMPORTO GIORNALIERO (MESE: 26)	IMPORTO ORARIO (MESE: 173)
7	1.854,45	71,3250	10,7194
6	1.710,02	65,7700	9,8845
5S	1.593,41	61,2850	9,2105
5	1.494,56	57,4831	8,6391
4	1.400,56	53,8677	8,0957
3	1.345,41	51,7465	7,7769
2	1.224,82	47,1085	7,0799
1	1.118,72	43,0277	6,4666

N.B.: Gli importi giornalieri ed orari sono riportati con 4 cifre decimali trattandosi di importi da utilizzare per calcoli intermedi.

Riflessi su altri istituti

Il minimo di retribuzione entra, secondo quanto stabilito dalla disciplina contrattuale (collettiva ed individuale), nella base di computo di numerosi altri elementi retributivi.

8.2 Ex indennità di contingenza

A seguito di accordi intervenuti tra le Parti sociali, l'indennità di contingenza non costituisce più una voce retributiva variabile automaticamente ma rappresenta un elemento fisso della retribuzione i cui valori sono rimasti congelati in cifra negli importi in atto al 1° novembre 1991 (data dell'ultimo scatto).

Criteri di computo

Come per i minimi tabellari anche gli importi mensili dell'ex indennità di contingenza sono frazionabili ad ora o a giornata secondo le norme fissate dai contratti collettivi di categoria (vedi, al riguardo, l'esempio che segue).

AZIENDE DEL TERZIARIO - EX CONTINGENZA - IMPORTI IN VIGORE AL 1° GENNAIO 2009

LIVELLO	IMPORTO MENSILE	IMPORTO GIORNALIERO (MESE: 26)	IMPORTO ORARIO (MESE: 168)
1Q	540,37	20,7835	3,2164

LIVELLO	IMPORTO MENSILE	IMPORTO GIORNALIERO (MESE: 26)	IMPORTO ORARIO (MESE: 168)
1	537,52	20,6738	3,1995
2	532,54	20,4823	3,1699
3	527,90	20,3038	3,1423
4	524,22	20,1623	3,1203
5	521,94	20,0746	3,1068
6	519,76	19,9907	3,0938
7	517,51	19,9042	3,0804

N.B.: Gli importi giornalieri ed orari sono riportati con 4 cifre decimali trattandosi di importi da utilizzare per calcoli intermedi.

Riflessi su altri istituti

L'indennità di contingenza entra, secondo quanto stabilito dalla disciplina contrattuale (collettiva ed individuale), nella base di computo di numerosi altri elementi retributivi.

8.3 E.d.r. ex Protocollo 31 luglio 1992

A seguito della cessazione del meccanismo dell'indennità di contingenza, le parti stipulanti a livello interconfederale hanno stabilito, con il Protocollo 31 luglio 1992, l'erogazione alla generalità dei lavoratori (con l'esclusione dei dirigenti e del personale domestico) di una somma forfettaria a titolo di "elemento distinto dalla retribuzione", nella misura di € 10,33 mensili per 13 mensilità, a partire dal mese di gennaio 1993.

Secondo la formulazione del Protocollo tale somma "resterà allo stesso titolo acquisita per il futuro nella retribuzione".

Riflessi sugli altri istituti

In mancanza di una previsione esplicita al riguardo nel testo del Protocollo, può solo farsi riferimento in via analogica al precedente E.d.r. stabilito dall'accordo interconfederale 25 gennaio 1975 per i lavoratori dell'industria. Pertanto, si deve ritenere che anche l'E.d.r. previsto dal Protocollo 31 luglio 1992 debba considerarsi utile ai fini del computo dei seguenti istituti:

- gratifica natalizia e tredicesima mensilità;
- ferie e indennità sostitutiva delle ferie;
- festività;
- preavviso e relativa indennità sostitutiva;
- trattamento di fine rapporto;
- permessi retribuiti.

I contratti collettivi di categoria ne possono peraltro stabilire la computabilità anche ai fini del trattamento di malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, straordinario, ecc.

8.4 Conglobamento nei minimi di contingenza ed E.d.r

L'attuale tendenza della contrattazione collettiva è per un conglobamento dei singoli elementi che costituiscono il trattamento minimo contrattuale (minimo di retribuzione, ex indennità di contingenza, E.d.r. ex Protocollo 31 luglio 1992) in un'unica voce retributiva. Si veda, ad es., il c.c.n.l. per il settore dell'industria tessile e dell'abbigliamento, nel quale tale conglobamento è stato effettuato a decorrere dal 1° gennaio 1996, con la creazione di un'unica voce retributiva denominata "elemento retributivo nazionale". Altri settori contrattuali che hanno proceduto al conglobamento di cui sopra sono:

CONGLOBAMENTO	SETTORE
Dal 1° luglio 1992	Studi professionali - Consilp
	Studi professionali - Cipa
Dal 1° novembre 1994	Chimica - Industria
Dal 1° luglio 1995	Calzature - Industria
Dal 1° ottobre 1995	Ceramica - Assopiastrelle
Dal 1° gennaio 1996	Abbigliamento - Industria
	Tessili - Industria
	Tessili - Piccola industria
	Tintorie - Industria
	Pelli e cuoio - Industria
	Vigilanza privata
Dal 1° ottobre 1996	Scuole private religiose
Dal 1° gennaio 1997	Cooperative sociali
Dal 1° gennaio 1998	Servizi socio-assistenziali - Anaste
Dal 1° gennaio 1999	Ortofrutticoli ed agrumari
	Sacristi
Dal 1° settembre 2000	Scuole private laiche
Dal 1° gennaio 2001	Autotrasporto merci e logistica
Dal 1° ottobre 2001	Agenzie immobiliari
	Studi professionali tecnici
Dal 1° agosto 2002	Magazzini generali
Dal 1° aprile 2004	Agenzie marittime ed aeree
Dal 1° gennaio 2005	Case di cura private - Personale medico
Dal 1° gennaio 2006	Agricoltura - Consorzi di bonifica
Dal 1° gennaio 2009	Occhiali - Industria

8.5 Aumenti periodici di anzianità

Gli "scatti" di anzianità consistono in una attribuzione patrimoniale di natura retributiva istituita in via autonoma dalla contrattazione collettiva sul presupposto di una maggiore proficuità del lavoro prestato dal lavoratore con il progredire della sua anzianità di servizio.

La disciplina degli aumenti periodici di anzianità è pertanto dettata dai contratti collettivi di categoria, i quali prevedono la maturazione, a cadenza biennale o triennale ed entro limiti massimi prestabiliti, di aumenti determinati in cifra fissa o - in via ormai quasi del tutto residuale - ragguagliati percentualmente ai minimi di retribuzione (per gli scatti fissati in misura percentuale si vedano, ad es., il c.c.n.l. 2 marzo 2007 per i dipendenti dalle imprese esercenti impianti di trasporto a fune, il c.c.n.l. 1° febbraio 2007 per i prestatori di lavoro domestico, il c.c.n.l. 11 aprile 2001 per i giornalisti professionisti).

Maturazione degli scatti

Nel caso in cui i contratti collettivi facciano dipendere la maturazione degli scatti di anzianità non dall'effettivo servizio del lavoratore ma dal decorso dell'anzianità di servizio, questi maturano anche durante le assenze dal lavoro dovute a ferie, malattia, infortunio e maternità.

Taluni contratti collettivi, infine, considerano utile ai fini della maturazione degli scatti di anzianità anche il periodo di apprendistato. Si vedano, ad es., i cc.cc.nn.l. per i dipendenti delle imprese artigiane del settore tessile e del settore lavanderie che, nel prevedere anche per i lavoratori con contratto di apprendistato il diritto agli scatti di anzianità, stabiliscono che al momento dell'attribuzione della qualifica i valori degli aumenti già maturati dall'apprendista vengono integrati fino a raggiungere l'importo spettante in relazione alla qualifica acquisita.

Ricalcolo degli scatti maturati

Un particolare effetto dell'istituto - generalmente disciplinato dai contratti di categoria - è costituito dal ricalcolo del valore degli scatti già maturati in occasione:

- di un aumento dei minimi (solo nel caso di valore determinato in percentuale);
- di un passaggio di categoria. Si veda, ad es., il c.c.n.l. 28 marzo 2007 per l'industria della ceramica in base al quale, in caso di passaggio di categoria, l'importo già maturato viene ricalcolato moltiplicando il numero degli scatti di anzianità maturati per il valore degli stessi previsto nella categoria di assegnazione (la frazione di biennio in corso di maturazione al momento del passaggio viene considerata utile per la maturazione del nuovo aumento).

8.6 Indennità di funzione

E' istituita dalla maggior parte dei contratti collettivi a favore dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri.

Talvolta i contratti di categoria prevedono la corresponsione di detta indennità anche a categorie di lavoratori diverse dai quadri, in considerazione delle funzioni direttive espletate (si veda, ad esempio, il c.c.n.l. 4 giugno 2007 per i dipendenti dalle scuole private religiose).

L'indennità di funzione - secondo frequenti clausole contrattuali - può essere parzialmente assorbita dal superminimo individuale fino a concorrenza di percentuali espressamente previste nei cc.cc.nn.l.

8.7 Indennità di vacanza contrattuale

In applicazione del Protocollo 23 luglio 1993, decorso un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l., ovvero dal momento della presentazione della piattaforma da parte delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori ove avvenga successivamente, e fino alla stipula dell'accordo di rinnovo, a tutti i lavoratori spetta un elemento provvisorio della retribuzione commisurato al 30% (50% dopo 6 mesi di vacanza contrattuale) del tasso di inflazione programmato, da applicare sui minimi retributivi (compresa l'indennità di contingenza).

Dal Protocollo in parola non si evincono elementi sufficienti in ordine ai criteri applicativi della norma nei casi non infrequenti nei quali le date di scadenza del contratto e di erogazione delle successive tranches dell'indennità in questione (commisurate rispetti-

vamente al 30% ed al 50% dell'inflazione programmata) non ricadono tutte nello stesso anno di riferimento.

Al riguardo è possibile ritenere - in via generale e salvo diversi comportamenti delle parti stipulanti - che ai fini del calcolo debba considerarsi il tasso di inflazione programmato relativo all'anno di scadenza del contratto sia nel caso in cui le due tranches si collocano a cavallo d'anno (es.: l'erogazione commisurata al 50% decorre dal 1° gennaio successivo) sia nel caso in cui entrambe le tranches si collocano nell'anno successivo rispetto alla data di scadenza (es.: il contratto scade il 30 ottobre; l'erogazione commisurata al 30% decorre dal 1° gennaio; l'erogazione commisurata al 50% decorre dal 1° aprile).

9. ALTRE VOCI DELLA RETRIBUZIONE MINIMA CONTRATTUALE

9.1 Superminimi e aumenti di merito

Superminimi collettivi

I superminimi collettivi sono voci retributive erogate, a tratto generale ovvero limitatamente ai lavoratori inquadrati in un particolare livello o rientranti in uno specifico gruppo, per effetto di accordi collettivi.

Così ad esempio il c.c.n.l. per l'industria metalmeccanica stabilisce l'erogazione:

- di un "elemento retributivo" nella misura di € 59,39 mensili per gli impiegati inquadrati nel 7° livello;
- di un "elemento retributivo di professionalità" nella misura di € 28,41 mensili per gli operai di 5° livello appartenenti alle seguenti figure professionali: aggiustatore stampista, modellista, montatore-installatore di grandi impianti, montatore-manutentore elettrico-elettronico, operatore specialista motorista, operatore specialista montatore aeronautico, tracciatore-collaudatore, addetto macchine a controllo numerico.

Terzo elemento

Alcuni contratti prevedono la corresponsione di una voce retributiva avente natura di superminimo collettivo sotto il titolo di "terzo elemento".

Ad esempio il c.c.n.l. del settore terziario dispone l'erogazione di un terzo elemento, ottenuto dal congelamento di residui di voci definite prima del 1973 a livello provinciale.

Il valore del terzo elemento, in assenza di contratti provinciali in atto, è stabilito in € 2,07 mensili.

Superminimi individuali

I superminimi individuali consistono in compensi retributivi che si aggiungono alla retribuzione stabilita nel contratto collettivo. La loro erogazione è prevista da patti individuali tra il datore di lavoro ed il lavoratore in considerazione di specifiche qualità personali del prestatore (capacità, operosità, ecc.) ovvero di particolari situazioni di mercato (carenza di lavoratori aventi determinate caratteristiche professionali).

Si ritiene generalmente che i superminimi individuali - salvo diversa previsione della contrattazione individuale o collettiva - possano essere assorbiti da successivi aumenti dei minimi contrattuali disposti in sede di rinnovo del medesimo contratto collettivo, ad eccezione di quelli aventi natura di compensi aggiuntivi speciali, fondati su un titolo proprio di erogazione.

9.2 Utile di cottimo

E' un elemento della retribuzione minima contrattuale degli operai retribuiti con il sistema del cottimo.

A tali lavoratori deve essere corrisposto, in aggiunta alle altre voci, l'utile minimo garantito di cottimo, a condizione che sia stato raggiunto il livello minimo di produzione preventivamente stabilito.

Il minimo garantito è costituito da un'aliquota percentuale del minimo contrattuale.

Per il settore metalmeccanico, l'aliquota è differenziata in relazione al livello di inquadramento come si evince dal seguente prospetto.

LIVELLO	MINIMO	ALiquota %	UTILE DI COTTIMO
5	1.207,48	1,50	18,1122
4	1.138,59	1,50	17,0788
3	1.097,79	1,40	15,3690
2	1.014,87	1,30	13,1933
1	939,31	1,20	11,2717

9.3 Indennità di cassa o maneggio denaro

I contratti collettivi ne prevedono generalmente l'erogazione ai quadri ed agli impiegati le cui mansioni comportino in via continuativa maneggio di denaro per riscossioni o pagamenti con responsabilità per errori.

La particolare indennità viene normalmente stabilita in misura mensile ragguagliata percentualmente al minimo di retribuzione (ed eventualmente all'indennità di contingenza) spettante al lavoratore in relazione al livello di inquadramento.

In questo caso l'importo dell'indennità varierà ad ogni modifica del minimo (anche se determinata da promozione a livello superiore, sempreché permanga il presupposto oggettivo dell'attribuzione).

9.4 Indennità di mensa

Secondo le previsioni dei contratti collettivi di categoria, in particolare nel settore industriale, le aziende hanno facoltà di predisporre per i propri dipendenti un servizio mensa. In numerose fattispecie - sia stato organizzato o meno il servizio di cui sopra - le aziende corrispondono un'indennità sostitutiva, per obbligo contrattuale o unilateralmente.

A norma dell'art. 6, D.L. n. 333/1992:

- il valore del servizio di mensa, comunque gestito ed erogato, o della corrispondente indennità sostitutiva, non entra a far parte della retribuzione utile ai fini del calcolo degli istituti legali e contrattuali del rapporto di lavoro subordinato, salvo che accordi o contratti collettivi, anche aziendali, diversamente stabilendo, dispongano se, ed in quale misura, la mensa debba essere riconosciuta come retribuzione in natura;
- sono comunque fatte salve, a far data dalla loro decorrenza, le disposizioni degli accordi e dei contratti collettivi, pure aziendali, anche se stipulati anteriormente alla data di entrata in vigore del citato D.L. n. 333 (11 luglio 1992), che assegnino limiti e valori convenzionali al servizio di mensa o all'importo della corrispondente indennità sostitutiva, utili ai fini del calcolo dei predetti istituti.

Al riguardo, è opportuno ricordare che nel settore industriale l'accordo interconfederale 20 aprile 1956 prevede specificatamente che l'indennità sostitutiva di mensa deve essere

considerata utile ai fini del calcolo del trattamento per festività, ferie, gratifica natalizia e tredicesima mensilità e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

9.5 Indennità varie

Nella contrattazione collettiva sono generalmente presenti particolari voci retributive che assumono il nome di "indennità".

Con tale denominazione si indica una varietà di attribuzioni patrimoniali, che possono avere lo scopo di compensare il lavoratore per i disagi o rischi connessi a particolari caratteristiche della prestazione (indennità per lavori disagiati, nocivi, pericolosi, pesanti; indennità di cassa o per maneggio denaro) ovvero per le difficoltà incontrate in relazione al luogo della prestazione (indennità di disagiata sede, per lavoro in alta montagna, ecc.).

Altre indennità hanno la funzione di sostituire prestazioni in natura (ad es.: indennità sostitutiva della mensa nel comparto industriale ovvero indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio nel settore alberghiero).

Anche in questo caso criteri e modalità di erogazione sono normalmente stabiliti dai contratti collettivi di categoria o aziendali.

In taluni casi la corresponsione di indennità particolari è prevista dalla legge: così, ad esempio, per l'indennità di mansione per i centralinisti ciechi (art. 9, L. n. 113/1985) e per l'indennità di rischio da radiazione per i tecnici di radiologia medica (L. n. 460/1988).

Criteri di computo

Le indennità possono essere stabilite in valore assoluto o in percentuale rispetto ad altri elementi della retribuzione e competono, in via di principio, per il tempo di effettiva utilizzazione del lavoratore nelle condizioni che ne giustificano l'attribuzione.

Ovviamente nelle ipotesi di indennità calcolate in percentuale è indispensabile - come già osservato con riferimento alle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo - definire la base di computo sulla quale sviluppare il conteggio.

Indennità per lavori disagiati, nocivi, pericolosi

Numerosi contratti collettivi, con particolare riguardo al comparto industriale, stabiliscono che ai lavoratori impiegati in lavorazioni nocive, disagiate o pericolose debba essere corrisposto, in aggiunta al trattamento minimo contrattuale, un compenso specifico. Anche in questo caso è necessario esaminare le singole clausole contrattuali per ricavarne i criteri di definizione dell'istituto e di calcolo del compenso dovuto.

Sono così presenti nella contrattazione collettiva casi in cui la percentuale di maggiorazione da riconoscere varia in funzione del grado di nocività o disagio della lavorazione misurato secondo una scala prefissata; in altre ipotesi sono stabiliti importi in cifra fissa da attribuire per gruppi di lavorazioni; in altri casi ancora la determinazione del beneficio economico è legata allo svolgimento di attività analiticamente descritte.

Altre indennità generalmente previste dai contratti collettivi di categoria

I contratti collettivi di categoria - in particolare nel comparto industriale - rinviano alla contrattazione integrativa per l'istituzione di numerose altre indennità. Fra queste ricordiamo, a titolo di mera esemplificazione, le particolari indennità previste per coloro che lavorano in sottosuolo, in alta montagna, in zona malarica, in sedi disagiate (ubicate fuori dai centri abitati senza collegamento pubblico di trasporto) ovvero che svolgono una pluralità di mansioni o attività particolari rispetto alla mansione normalmente espli-

cata, come carico e scarico, sgombero neve, servizio antincendio; le indennità di trasporto, di guida, per partecipazione a commissioni di esame; le indennità di presenza, di residenza o reperibilità.

10. VOCI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

10.1 Contrattazione territoriale

In applicazione del Protocollo 23 luglio 1993 è previsto un secondo livello di contrattazione collettiva, da attuarsi in sede aziendale o territoriale.

Della contrattazione aziendale si dirà più oltre a proposito del premio di produttività.

La contrattazione territoriale (regionale o provinciale) individua normalmente - nell'ambito delle materie demandate dal c.c.n.l. e secondo le modalità da questo previste - altri elementi retributivi. Si consideri, ad esempio, il c.c.n.l. 20 maggio 2004 per i dipendenti dalle imprese edili, che demanda alla contrattazione integrativa territoriale la determinazione dei seguenti elementi economici: elemento economico territoriale; indennità per lavori in alta montagna; indennità per lavori in galleria; indennità sostitutiva di mensa e di trasporto.

Si riportano di seguito - a titolo esemplificativo - gli elementi che concorrono a formare il trattamento economico globale di un lavoratore di un'impresa edile con qualifica di impiegato:

Elementi definiti a livello nazionale	- stipendio minimo tabellare - superminimo collettivo - indennità di contingenza - indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario - aumenti periodici di anzianità - compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato - provvigioni, interessenze e partecipazioni agli utili - indennità di cassa e di maneggio denaro - indennità per lavori in cassoni ad aria compressa - ogni altra indennità avente carattere specifico, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche in misura forfettaria - rateo della tredicesima mensilità, del premio annuo e del premio di fedeltà
Elementi definiti a livello territoriale	- elemento economico territoriale - indennità sostitutiva di mensa e di trasporto - indennità per lavori in alta montagna ed in galleria

Sempre con riferimento al settore edile, il prospetto che segue riporta gli elementi retributivi stabiliti a livello provinciale per un operaio di 4° livello. Gli importi sono fissati in misura oraria.

PROVINCE	DECORRENZA	ELEMENTO ECONOMICO TERRITORIALE	INDENNITÀ TERRITORIALE DI SETTORE
Roma	1° gennaio 1998	0,23	0,68
Genova	1° aprile 1998	0,18	0,70
Palermo	1° gennaio 1998	0,23	0,65
Caserta	1° gennaio 1999	0,23	0,55

11. VOCI DELLA RETRIBUZIONE AGGIUNTIVA

11.1 Tredicesima mensilità e gratifica natalizia

La tredicesima mensilità e la gratifica natalizia consistono in una quota aggiuntiva di retribuzione obbligatoriamente corrisposta nel mese di dicembre in applicazione di clausole contenute nella generalità dei contratti collettivi di categoria.

Il diritto alla gratifica natalizia dei portieri e del personale addetto ai servizi domestici è riconosciuto rispettivamente dalla L. 21 marzo 1953, n. 215 e dalla L. 2 aprile 1958, n. 339.

Maturazione del diritto

Il diritto alla corresponsione di tale elemento della retribuzione matura annualmente e va commisurato al servizio prestato nel periodo 1° gennaio-31 dicembre.

Pertanto nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere liquidati tanti dodicesimi della gratifica natalizia o della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati.

I contratti collettivi contengono talora ulteriori specificazioni.

Periodo di servizio utile

Ai fini della determinazione della gratifica natalizia sono utili il periodo di effettivo servizio e quelli espressamente equiparati dalla legge o dai contratti collettivi, quali ad esempio:

- il periodo di congedo di maternità (art. 22, D.Lgs. n. 151/2001);
- l'assenza dal lavoro in caso di infortunio e di malattia, nei limiti del periodo di comporto;
- il periodo delle ferie;
- il periodo in cui il lavoratore è chiamato a svolgere pubbliche funzioni presso i seggi elettorali (art. 119, D.P.R. n. 361/1957).

Non sono invece utili:

- i periodi di congedo parentale e per malattia del bambino ex art. 34, c. 5 e art. 48 D.Lgs. n. 151/2001;
- i periodi di aspettativa concessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali (art. 31, L. n. 300/1970; art. 2, L. n. 816/1985);
- i permessi non retribuiti;
- i periodi di sciopero;
- le assenze ingiustificate.

Elementi da computare

Occorre fare riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di categoria, fermo restando che, in linea generale, devono essere inclusi nella base di computo della gratifica natalizia e della tredicesima mensilità tutti gli elementi retributivi che vengono corrisposti al lavoratore con carattere di normalità.

Un esempio di calcolo della tredicesima mensilità è riportato nel Cap. 6.

11.2 Quattordicesima e altre mensilità aggiuntive

I contratti collettivi di alcuni settori (es.: alimentari, commercio, credito) prevedono la corresponsione nel corso dell'anno di una quattordicesima mensilità o di ulteriori mensilità aggiuntive, calcolate secondo i criteri indicati dai contratti collettivi stessi, ai quali pertanto bisogna fare riferimento per la relativa disciplina.

La quattordicesima mensilità viene generalmente corrisposta nel mese di luglio con riferimento ad un periodo di maturazione a cavallo d'anno che va dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno di erogazione.

Un esempio di calcolo della quattordicesima mensilità è riportato nel Cap. 6.

11.3 Premio di produttività/Gratifiche/Altri premi

Premio di produttività

Nei contratti collettivi sono spesso previste attribuzioni patrimoniali ad integrazione della normale retribuzione, denominate genericamente premi.

Particolare diffusione hanno assunto, fra gli altri, i premi di produttività, altrimenti detti premi di partecipazione, premi di risultato, ecc.

Tali premi, in applicazione del Protocollo 23 luglio 1993 (*), sono contrattati a livello aziendale con riferimento a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività.

L'entità del premio è variabile in quanto calcolata sulla base di "indicatori", previamente definiti tra direzione aziendale e rappresentanza sindacale, atti a misurare l'efficienza dell'azienda nel suo complesso o della singola unità produttiva.

Per i criteri e le modalità di erogazione è necessario rifarsi alle specifiche discipline contrattuali di categoria (si vedano, ad es., il c.c.n.l. 18 maggio 2006 per l'industria chimica e il c.c.n.l. 21 luglio 2007 per l'industria alimentare).

Riguardo alla detassazione dei premi di produttività per l'anno 2009 si rinvia al Cap. 3 (Retribuzione imponibile).

Si riporta, in questa sede, a titolo esemplificativo, un esempio di calcolo riferito ad un premio da determinarsi in rapporto all'incremento annuo di produttività aziendale misurato attraverso l'indicatore relativo al fatturato pro-capite.

Premesso che, nel caso in esame:

- 1) la produttività dell'anno corrente è determinata dal rapporto tra il fatturato (deflazionato) ed il numero medio di dipendenti in forza nell'anno (P anno 1);
- 2) la produttività dell'anno precedente è determinata dal rapporto tra il fatturato ed il numero medio di dipendenti in forza nell'anno (P anno 0);
- 3) per ogni incremento della produttività di 1 punto percentuale viene erogato ai dipendenti un importo di € 51,65;
- 4) i dati concernenti il fatturato ed il numero medio dei dipendenti sono i seguenti:

	ANNO DI RIFERIMENTO	ANNO PRECEDENTE
Fatturato	1.084.559,49	1.032.913,80
Dipendenti	48	50
Fatturato pro-capite	22.594,99	20.658,28

L'incremento annuo di produttività può essere calcolato direttamente come segue:
 $(22.594,99 : 20.658,28 \times 100) - 100 = 9,37\%$
oppure utilizzando la formula

$$\frac{P \text{ anno } 1 - P \text{ anno } 0}{P \text{ anno } 0}$$

da cui $(22.594,99 - 20.658,28) : 20.658,28 \times 100 = 9,37\%$
mentre l'importo unitario del premio sarà di euro:

$$51,65 \times 9,37 = 483,92$$

(*) Antecedentemente alla regolamentazione interconfederale, l'ammontare del premio di produzione veniva determinato mediante accordo aziendale fra direzione e rappresentanze sindacali e corrisposto in misura (annua o anche mensile) normalmente uguale per tutti i lavoratori (operai, intermedi, impiegati e quadri) e in base a criteri quasi sempre svincolati dall'andamento della produzione aziendale (si veda, ad esempio, il c.c.n.l. 14 dicembre 1990 per l'industria metalmeccanica privata).

Premi e gratifiche

La casistica è molto ampia: rientrano in quest'ambito i premi annuali di produttività di cui al precedente paragrafo ed altre voci (gratifica di bilancio, erogazione annua, ecc.). Per le condizioni di attribuzione e modalità di computo non si può che rinviare alle specifiche pattuizioni.

12. ALTRE VOCI RETRIBUTIVE

12.1 Premi ultrannuali

Nell'esperienza della contrattazione collettiva sono poi presenti anche premi ultrannuali. Il diritto a tali erogazioni matura dopo l'effettuazione di un certo numero di anni di servizio presso la stessa azienda. Il premio può consistere nella corresponsione "una tantum" di una somma di denaro (premio di anzianità per gli impiegati e gli intermedi dell'industria cementiera) ovvero nell'erogazione di una maggiorazione del trattamento retributivo (premio di fedeltà corrisposto annualmente, dopo 20 anni di servizio, agli impiegati dell'industria edilizia).

12.2 Importo forfettario - Una tantum

Gli accordi di rinnovo dei contratti collettivi di categoria possono prevedere l'erogazione di importi "una tantum" a copertura del periodo di "carenza" contrattuale tra la data di scadenza del previgente contratto e la data di decorrenza della nuova disciplina contrattuale.

La disciplina specifica è contenuta nei singoli accordi; in questa sede si può rilevare, a tratto generale, che le erogazioni in parola sono circoscritte ai lavoratori come specificamente individuati.



Esempio di clausola relativa al settore metalmeccanico

Ai lavoratori in forza ad una data compresa tra il 20 gennaio ed il 29 febbraio 2008 compete un importo forfettario una tantum di € 267, suddivisibile in quote mensili in relazione alla durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel periodo 31 luglio-31 dicembre 2007 (a questi effetti, la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero).

Tale importo - da erogare con la retribuzione del mese di marzo 2008 ovvero all'atto della liquidazione delle competenze, in caso di risoluzione del rapporto - non è utile ai fini del calcolo del t.f.r. ed è comprensivo dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia di origine legale che contrattuale.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° luglio-31 dicembre 2007, con pagamento di indennità a carico dell'Istituto competente e di integrazione a carico delle aziende, sono considerate utili ai fini dell'una tantum.

Ai lavoratori che nel periodo di cui sopra abbiano fruito di trattamenti di Cassa integrazioni guadagni, di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo dell'una tantum è corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

12.3 Bonus straordinario

L'art. 1, del D.L. n. 185 del 29 novembre 2008, ha previsto un bonus straordinario per nuclei familiari, i cui componenti siano residenti nel territorio dello Stato e titolari nell'anno 2008 di redditi di lavoro dipendente, assimilati, diversi e fondiari (v. anche Ag. Entr. circ. n. 2/E/2009).

L'ammontare del bonus è pari a:

- 200 euro per i soggetti titolari di reddito di pensione e unici componenti il nucleo familiare, qualora il reddito complessivo non sia superiore a 15.000 euro;
- 300 euro per il nucleo familiare di due componenti, qualora il reddito complessivo non sia superiore a 17.000 euro;
- 450 euro per il nucleo familiare di tre componenti, qualora il reddito complessivo non sia superiore a 17.000 euro;
- 500 euro per il nucleo familiare di quattro componenti, qualora il reddito complessivo non sia superiore a 20.000 euro;
- 600 euro per il nucleo familiare di cinque componenti, qualora il reddito complessivo non sia superiore a 20.000 euro;
- 1.000 euro per il nucleo familiare di oltre cinque componenti, qualora il reddito complessivo non sia superiore a 22.000 euro;
- 1.000 euro per il nucleo familiare con componenti portatori di handicap, qualora il reddito complessivo non sia superiore a 35.000 euro.

Il bonus è attribuito ai nuclei familiari titolari, nell'anno 2008, delle tipologie di reddito tassativamente elencate dal legislatore. L'ammontare viene determinato, a discrezione del contribuente, in funzione del numero di componenti del nucleo e del reddito complessivo familiare riferiti al periodo d'imposta 2007 ovvero, in alternativa, al periodo d'imposta 2008.



La richiesta può essere effettuata una sola volta, con riferimento ai componenti del medesimo nucleo, tenendo conto che il numero di componenti del nucleo familiare e il reddito complessivo familiare devono essere riferiti al medesimo anno che è stato prescelto per la richiesta del bonus.

La richiesta va fatta al sostituto d'imposta, presso cui il richiedente presta attività di lavoro dipendente o assimilato ovvero è titolare di trattamento pensionistico, o direttamente all'Agenzia delle Entrate, tramite l'apposito modello approvato con provvedimento dell'Agenzia delle Entrate (Ag. Entr. provv. 5 dicembre 2008 e 12 febbraio 2009).

L'istanza deve essere presentata:

- al sostituto d'imposta
 - entro il 28 febbraio 2009, se il bonus è richiesto in base alle condizioni esistenti nel periodo d'imposta 2007 (reddito complessivo e composizione del nucleo familiare);
 - entro il 31 marzo 2009, se il bonus è richiesto in base alle condizioni esistenti nel periodo d'imposta 2008;
- direttamente all'Agenzia delle Entrate
 - entro il 30 aprile 2009, se il bonus è richiesto in base alle condizioni esistenti nel periodo d'imposta 2007;
 - entro il 30 giugno 2009, da parte dei soggetti esonerati dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, se il bonus è richiesto in base alle condizioni esistenti nel periodo d'imposta 2008. I soggetti che sono tenuti alla presentazione della dichiarazione dei redditi e che intendono richiedere il bonus in base alle condizioni esistenti nel periodo d'imposta 2008 devono farne richiesta tramite la dichiarazione dei redditi relativa al 2008.

Il sostituto d'imposta che riceve l'istanza eroga il bonus:

- entro il 31 marzo 2009, se il bonus è richiesto in base alle condizioni esistenti nel 2007;
- entro il mese di aprile 2009, se il bonus è richiesto in base alle condizioni esistenti nel 2008.

Il sostituto d'imposta è tenuto a:

- erogare il beneficio secondo l'ordine di presentazione delle richieste, nel limite del monte ritenute e dei contributi disponibili, salvo recupero di quanto erogato tramite compensazione a partire dal primo giorno successivo a quello di erogazione;
- indicare sul modello 770 l'importo erogato;
- trasmettere telematicamente all'Agenzia delle Entrate le richieste ricevute con i relativi importi entro il 30 aprile 2009 (per i bonus spettanti in base alle condizioni 2007) ovvero entro il 30 giugno 2009 (per i bonus spettanti in base alle condizioni 2008);
- conservare per tre anni le richieste ricevute ai fini della loro esibizione su richiesta dell'Amministrazione finanziaria.



Condizioni per beneficiare del bonus

Per beneficiare del bonus è necessario che il richiedente sia residente in Italia. Per gli altri componenti del nucleo familiare del richiedente (coniuge non separato, figli o altri familiari a carico), invece, non è richiesta la residenza nel territorio dello Stato (Ag. Entr. circ. n. 2/E/2009).

Il coniuge non separato fa sempre parte del nucleo familiare. I coniugi separati o divorziati o non coniugati possono costituire ciascuno un autonomo nucleo insieme ai figli. I figli e gli altri familiari di cui all'art. 433 del cod. civ. rilevano ai fini della composizione del nucleo solo se fiscalmente a carico.

Ai fini del beneficio, ogni soggetto può far parte di un solo nucleo familiare. In ogni caso, i soggetti fiscalmente a carico di altri non possono essere richiedenti autonomi del bonus.

Il bonus è concesso a condizione che il richiedente e gli altri componenti del nucleo familiare abbiano percepito redditi rientranti esclusivamente in una o più delle seguenti categorie:

- redditi di lavoro dipendente di cui all'art. 49, c. 1, del TUIR;
- redditi di pensione di cui all'art. 49, c. 2, del TUIR;
- taluni redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente di cui all'art. 50, c. 1, del TUIR (compensi percepiti da soci di cooperative di produzione e lavoro; redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; remunerazioni dei sacerdoti; compensi percepiti da soggetti impegnati in lavori socialmente utili; assegni periodici corrisposti al coniuge);
- redditi diversi di cui all'art. 67, c. 1, del TUIR derivanti da attività commerciali o da attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente; il possesso di tali redditi non è di ostacolo alla fruizione del bonus se gli stessi siano percepiti esclusivamente dal coniuge del richiedente o dagli altri familiari a carico; se, invece, siano posseduti dal "richiedente" è esclusa la fruizione del bonus;
- redditi fondiari di cui all'art. 25 del TUIR, purché posseduti esclusivamente in aggiunta alle altre tipologie di reddito indicate dalla norma, per un ammontare non superiore a 2.500 euro. Tale ammontare deve intendersi riferito alla somma dei redditi fondiari prodotti dall'intero nucleo familiare.

La condizione del possesso dei redditi sopra indicati si intende soddisfatta anche in presenza di redditi percepiti in sostituzione di questi (ad esempio, l'indennità di disoccupazione o di mobilità corrisposta in sostituzione del reddito di lavoro dipendente).

12.4 Compensi in natura

L'art. 2099, c. 3, cod. civ., prevede inoltre che il datore di lavoro ed il lavoratore possono stabilire che la retribuzione sia costituita, anziché da denaro, da prestazioni in natura, quale la concessione del vitto e dell'alloggio o prevedere l'attribuzione di una quota dei prodotti raccolti o trasformati.

Nella retribuzione in natura rientrano anche altri benefici attribuiti dalle aziende ai loro dipendenti o solo a taluni di essi.

La casistica al riguardo è vastissima e va dagli omaggi alla possibilità di utilizzare mezzi di trasporto aziendali, dalla predisposizione del servizio mensa alla partecipazione a convegni o viaggi premio, all'attribuzione di prestazioni previdenziali o assistenziali integrative delle forme obbligatorie, all'offerta di beni o servizi aziendali a condizioni agevolate, all'iscrizione a corsi di aggiornamento professionale.

12.5 Rimborsi spese

Si indicano con il termine "rimborso spese" tutte quelle erogazioni patrimoniali del datore di lavoro rivolte a risarcire il lavoratore delle spese effettuate, in occasione o nell'esecuzione della sua prestazione, nell'esclusivo interesse del datore di lavoro (ad es.: la spesa sostenuta per acquistare gli strumenti di lavoro).

Tali erogazioni non hanno pertanto carattere retributivo: la distinzione rileva in modo particolare per quanto riguarda la determinazione delle indennità di fine lavoro e per l'applicazione della legislazione previdenziale e fiscale.

Per converso, se l'erogazione è eseguita per soddisfare un'esigenza del lavoratore connessa all'adempimento degli obblighi derivanti dalla prestazione cui lo stesso lavoratore è contrattualmente tenuto, non si può parlare di "rimborso", ma di un vero e proprio emolumento retributivo.

13. CRITERI DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE

Storicamente il calcolo della retribuzione veniva effettuato secondo due diversi sistemi. Il primo riguardante i lavoratori retribuiti in relazione alle ore di lavoro effettivamente prestate (operai), il secondo i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile (impiegati).

Attualmente i contratti collettivi prevedono generalmente anche per gli operai la corresponsione della retribuzione in misura mensile. Per questi ultimi, tuttavia, in taluni casi, si tratta di una mensilizzazione c.d. contabile, non comportando l'estensione agli operai del regime riconosciuto agli impiegati. Ciò significa che la liquidazione mensile delle competenze viene effettuata sulla base delle ore effettivamente lavorate nel periodo considerato cui si aggiungono le ore per le quali, pur in assenza di prestazione, è egualmente dovuta dal datore di lavoro la retribuzione o un'indennità (come ad esempio in caso di assenza per festività, ferie, permesso retribuito, malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti previsti dalle specifiche disposizioni).

Ne consegue che, mentre agli impiegati viene corrisposto per ogni periodo mensile lo stesso importo, agli operai per il mese di febbraio (ipotizzando 20 giorni lavorativi di 8 ore ciascuno) verranno liquidate 160 quote orarie, per il mese di ottobre (ipotizzando 23 giorni lavorativi di 8 ore ciascuno) verranno liquidate 184 quote orarie.

In altri casi invece la mensilizzazione è effettiva in quanto agli operai che nel corso di ciascun mese hanno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro, ovvero sono rimasti assenti per cause che comportano il diritto alla retribuzione, deve essere corrisposto un compenso determinato in misura mensile, indipendentemente dal numero delle ore lavorative del mese (come per gli impiegati).

FONTI

- **Altre voci della retribuzione minima contrattuale**
 - *Indennità di mensa*: D.L. 11 luglio 1992, n. 333, art. 6; Accordo interconfederale 20 aprile 1956
 - *Indennità varie*: L. 27 ottobre 1988, n. 460; L. 29 marzo 1985, n. 113, art. 9
- **Altre voci retributive**
 - *Bonus straordinario*: D.L. 29 novembre 2008, n. 185, art. 1; D.L. 25 giugno 2008, n. 112, art. 81, c. 32; D.P.R. 21 luglio 1998, n. 322, art. 3, c. 3; Ag. Entr. provv. 5 dicembre 2008
 - *Compensi in natura*: art. 2099, c. 3 cod. civ.
- **Forme di retribuzione**: art. 2099 cod. civ.
 - *Retribuzione a cottimo*: art. 2101 cod. civ.
 - *Retribuzione a compartecipazione*: artt. 2099, c. 3 e 2102 cod. civ.
- **Inquadramento contrattuale delle aziende**: art. 2070, cc. 1 e 2 cod. civ.
- **Retribuzione**: nozione contrattuale: art. 2099, cc. 1 e 2 cod. civ.
- **Retribuzione**: nozione legale: art. 2120 cod. civ.; L. 27 maggio 1949, n. 260, art. 5
- **Retribuzione minima contrattuale**
 - *Minimi tabellari*: Protocollo 23 luglio 1993
 - *E.d.r.*: Protocollo 31 luglio 1992; Accordo interministeriale 25 gennaio 1975
 - *Conglobamento nei minimi di contingenza ed E.d.r.*: Protocollo 31 luglio 1992
 - *Indennità di vacanza contrattuale*: Protocollo 23 luglio 1993
- **Voci della contrattazione integrativa**
 - *Contrattazione territoriale*: Protocollo 23 luglio 1993
- **Voci della retribuzione aggiuntiva**
 - *Tredicesima mensilità e gratifica natalizia*: D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, artt. 22, 34, c. 5 e 48; L. 27 dicembre 1985, n. 816, art. 2; L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 31; L. 2 aprile 1958, n. 339; D.P.R. 30 marzo 1957, n. 361, art. 119; L. 21 marzo 1953, n. 215
 - *Premio di produttività*: Protocollo 23 luglio 1993
- **Voci della retribuzione mensile**: Protocollo 31 luglio 1992