Wolters Kluwer

L'estratto che stai consultando
fa parte del volume in vendita
su **ShopWKI**,
il negozio online di **Wolters Kluwer**

Torna al libro

CEDAM IPSOA UTET GIURIDICA il fisco ALTALEX

2. RETRIBUZIONE CONTRATTUALE

NOZIONE ►	La retribuzione costituisce il **corrispettivo** che il datore di lavoro deve erogare al lavoratore per l'attività da questi svolta. La determinazione della misura della retribuzione è demandata dal codice civile alla contrattazione collettiva di categoria.
FORME DI RETRIBUZIONE ►	La retribuzione può essere stabilita: - **a tempo**, se la sua determinazione è in funzione della durata della prestazione; - **a cottimo**, se la sua determinazione è legata al risultato della prestazione lavorativa; - **a compartecipazione**, se la sua determinazione è riferita agli utili dell'impresa; - con **provvigioni** o prestazioni **in natura**.
ELEMENTI MENSILI ►	Gli **elementi di base** sono compensi che fanno parte integrante della retribuzione. Gli elementi mensili sono: - **minimo contrattuale**; - **indennità di contingenza**; - **elemento distinto della retribuzione (E.d.r.)**; - **aumenti periodici di anzianità**.
ELEMENTI ACCESSORI ►	La retribuzione può essere costituita da altri elementi fissati dai contratti collettivi o dalla contrattazione individuale. Questi elementi eventuali possono essere i s**uperminimi** collettivi o individuali, le **indennità varie**, **i compensi in natura** e le **voci stabilite dalla contrattazione integrativa**.
ELEMENTI ULTRAMENSILI ►	Alcuni elementi vengono erogati con una **periodicità superiore a quella del normale periodo di paga**, a scadenze quindi ultramensili. Queste voci possono essere la tredicesima e la quattordicesima mensilità, i premi di produttività e altre gratifiche o premi.
ALTRE VOCI RETRIBUTIVE ►	Consistono in alcune somme che, pur entrando nella busta paga, per i loro requisiti specifici non sono comprese nella nozione giuridica di retribuzione (es. compensi.
CRITERI DI CALCOLO ►	La retribuzione può essere calcolata secondo **due diversi criteri**: - **retribuzione fissa**: è rapportata al periodo di paga che è il mese intero; - **retribuzione a paga oraria**: è rapportata alle ore effettivamente lavorate nel mese.

► NOZIONE

La retribuzione costituisce il **corrispettivo della prestazione** fornita dal lavoratore a favore del datore di lavoro, in forza del rapporto di lavoro.
La determinazione della retribuzione minima è generalmente demandata ai **contratti collettivi di categoria**, nel rispetto del principio fondamentale affermato nella Costituzione, secondo il quale il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a se ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

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 a "Retribuzione imponibile".

1. 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 c.c. e art. 5, L. n. 260/1949).

2. 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[1] 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.

3. 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, c.c. - 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).

---

[1] Così, ad esempio, la retribuzione stabilita dal contratto collettivo di categoria per i diversi livelli d'inquadramento e che determina la scala parametrale 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".

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, c.c.).
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**".

Esempio
Ad esempio, il c.c.n.l. 30 marzo 2015 per i dipendenti delle aziende del terziario di mercato - distribuzione e servizi definisce come segue la sfera di applicazione del contratto: "Le parti individuano nella sfera di applicazione due differenti macro settori merceologici, commercio e servizi, all'interno dei quali si collocano tutte le aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.
All'interno del settore "commercio" vengono definite le seguenti aree di attività:
- dettaglio/ingrosso tradizionale;
- distribuzione moderna e organizzata;
- importazione, commercializzazione e assistenza veicoli;
- ausiliari del commercio e commercio con l'estero.

Nell'ambito del settore "servizi" vengono individuate le seguenti aree di attività:
- ICT;
- servizi alle imprese/alle Organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone;
- ausiliari dei servizi.

► FORME DI RETRIBUZIONE

Secondo il disposto dell'art. 2099 c.c., 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;
- con provvigioni o con **prestazioni in natura**.

1. Retribuzione a tempo

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.

2. Retribuzione a cottimo

La retribuzione “a cottimo” 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.

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 (art. 2101, c.c.).

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, c.c., 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, c.c.). 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 (art. 2102 c.c.).

Partecipazione dei lavoratori al capitale d'impresa

La Legge di Stabilità 2014 ha istituito presso il Ministero del lavoro un Fondo avente lo scopo di incentivare iniziative mirate alla partecipazione dei lavoratori al capitale e agli utili delle imprese e per la diffusione dei piani di azionariato rivolti ai lavoratori dipendenti (art. 1, comma 180, L. n. 147/2013).

Il D.M. 20 giugno 2016 definisce le modalità e i criteri di utilizzo del Fondo e disciplina l'incentivo riconosciuto alle imprese che assegnino ai loro dipendenti

azioni a titolo gratuito ovvero offrendole **in sottoscrizione a condizioni vantaggiose** rispetto alla quotazione di mercato.
Il **beneficio** consiste nel riconoscimento di una somma pari al 30% del valore dell'azione assegnata a titolo gratuito, o, nel caso di assegnazione a titolo oneroso, di un importo pari al 30% della differenza tra il valore dell'azione e l'importo di sottoscrizione offerto al lavoratore. L'importo del beneficio, in ogni caso, **non può essere superiore a 10 euro per azione**.
Il beneficio si applica esclusivamente alle azioni collocate dal 1° gennaio 2014 al 28 febbraio 2017, assegnate ai dipendenti con qualifiche di operaio, impiegato e quadro, assunti a tempo indeterminato.
La sottoscrizione di azioni a titolo oneroso **non può eccedere il 20% della retribuzione netta annua** del lavoratore comprensiva delle maggiorazioni previste dalla contrattazione collettiva.
L'adesione a tali forme di incentivazione del lavoratore è libera. Al momento della proposizione ai dipendenti dell'assegnazione di azioni o quote, l'impresa è tenuta a fornire loro adeguata informativa sulle caratteristiche dell'operazione e sulle eventuali esenzioni o agevolazioni fiscali connesse al relativo possesso.
In assenza della disciplina di istituti di democrazia partecipativa, sono escluse dal beneficio le iniziative di acquisto mediante quote di TFR.
Per accedere al beneficio, le imprese interessate devono presentare apposita domanda (una per ciascuna impresa), esclusivamente con modalità telematica, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali entro il 10 marzo 2017, all'indirizzo PEC dgtutelalavoro@pec.lavoro.gov.it (ML avviso 8 novembre 2016).

4. Compensi in natura

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** (art. 2099, c. 3, c.c.).
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**.

► ELEMENTI MENSILI

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**.

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

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 triennale secondo quanto stabilito dall'accordo interconfederale 22 gennaio 2009.
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 corresponsione, 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. 4 aprile 2008 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.

19 aprile 2010 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. 20 febbraio 2010 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. 26 maggio 2009 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.

1.1 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. 19 dicembre 2018 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:

– € 1.284,77/156 = € 8,23 (quota oraria);
– € 1.284,77/26 = € 49,41 (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 2019

Livello	Importo mensile	Importo giornaliero (mese: 26)	Importo orario (mese: 173)
8Q	2.356,52	90,6354	13,6215
7	2.301,37	88,5142	13,3027
6	2.061,41	79,2850	11,9157
5S	1.921,46	73,9023	11,1067
5	1.792,65	68,9481	10,3621

Livello	Importo mensile	Importo giornaliero (mese: 26)	Importo orario (mese: 173)
4	1.673,87	64,3796	9,6755
3S	1.639,20	63,0462	9,4751
3	1.604,53	61,7127	9,2747
2	1.446,92	55,6508	8,3637
1	1.310,80	50,4154	7,5769
N.B.: Gli importi giornalieri ed orari sono riportati con 4 cifre decimali trattandosi di importi da utilizzare per calcoli intermedi.			

1.2 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.

2. Ex indennità di contingenza

L'indennità di contingenza consiste in una **attribuzione patrimoniale** di natura retributiva, istituita dalla contrattazione collettiva **per compensare** i lavoratori della perdita di potere di acquisto delle retribuzioni per effetto del progressivo **aumento del costo della vita**.
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).

2.1 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 2019

Livello	Importo mensile	Importo giornaliero (mese: 26)	Importo orario (mese: 168)
1Q	540,37	20,7835	3,2164
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

Livello	Importo mensile	Importo giornaliero (mese: 26)	Importo orario (mese: 168)
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.			

2.2 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.

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".

3.1 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.

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
Dal 1° dicembre 2010	Abbigliamento - Aziende artigiane
	Tessili - Aziende artigiane
	Occhiali - Aziende artigiane
	Ombrelli - Aziende artigiane
	Calzature - Aziende artigiane
Dal 1° gennaio 2013	Carta - Aziende industriali
Dal 14 novembre 2016	Turismo - Confindustria
Dal 1° gennaio 2017	Cinematografi - Esercizi

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**.

Wolters Kluwer

L'estratto che stai consultando
fa parte del volume in vendita
su **ShopWKI**,
il negozio online di **Wolters Kluwer**

Torna al libro

CEDAM IPSOA UTET GIURIDICA il fisco ALTALEX