La retribuzione

Lezioni 22 e 23 del corso di
Istituzioni di diritto del lavoro

a cura del prof. Pietro Ichino
Università degli Studi di Milano 2019

In queste due lezioni

I. Le possibili ragioni d'essere dell'imposizione di uno standard minimo
II. Le politiche dei salari e le relative tecniche normative
III. Il contenuto assicurativo della retribuzione
IV. La proporzionalità della retribuzione
V. La struttura delle retribuzioni

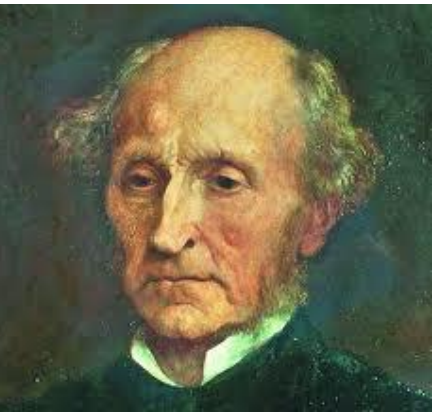
I.
La ragion d’essere dell’imposizione di uno standard minimo

Charlie Chaplin, Pay Day, 1922

Alle origini del dibattito economico sulla ragion d'essere (o di non essere) dell'imposizione di uno standard minimo

- La «legge ferrea dei salari» enunciata da **A. Smith** sulla base delle teorie di **T. R. Malthus**…

T. R. Malthus



J.S. Mill

- … poi perfezionata con la «teoria del fondo salari» di **J.S. Mill**

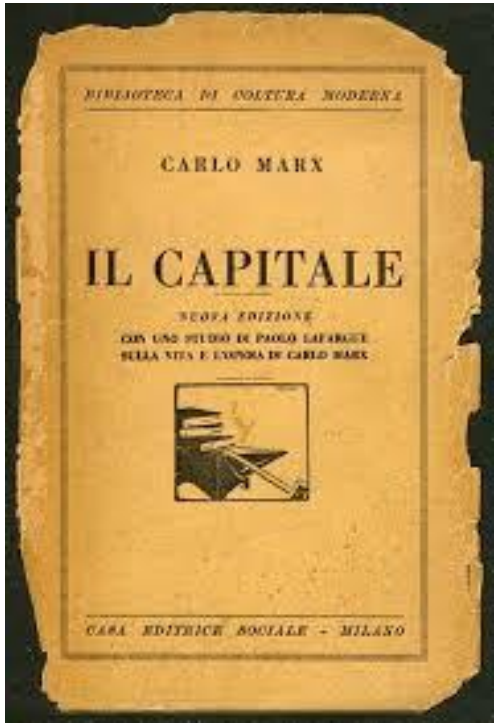
Una pagina famosa di K. Marx

«[…] Il cittadino Weston ha illustrato la sua teoria, raccontando che se una zuppiera contiene una determinata quantità di minestra, che deve essere mangiata da un determinato numero di persone, un aumento della grandezza dei cucchiai non porterebbe a un aumento della quantità della minestra.

Egli mi permetterà di trovare che questa illustrazione è fatta un po' col cucchiaio. […] Il cittadino Weston ha dimenticato, a sua volta, che la zuppiera nella quale mangiano gli operai è riempita dell'intero prodotto del lavoro nazionale e che ciò che impedisce loro di prenderne di più, non è nè la piccolezza della zuppiera, nè la scarsità del suo contenuto, ma è soltanto la piccolezza dei loro cucchiai. […]»

È l'idea del «salario come **variabile indipendente**»

Quando il salario è davvero una «variabile indipendente» del sistema?



Lo è in un sistema che corrisponda al modello

del **monopolio** nel mercato dei **beni**

e/o

del **monopsonio** nel mercato del **lavoro**…

… ma solo **entro i limiti della rendita** che, in questi casi, i lavoratori possono proporsi di erodere

La ragion d'essere del movimento operaio delle origini

I lavoratori possono contendere la rendita monopolistica e/o quella monopsonistica all'imprenditore, fino ad appropriarsene del tutto, senza causare un effetto riduttivo dell'occupazione, anzi addirittura aumentandola

La **Conv. OIL n. 26/1928** impone di correggere la distorsione monopsonistica mediante **standard inderogabili**

Art. 1 - Impone che si adottino «metodi che permettano di fissare le aliquote minime di salari per i lavoratori occupati nelle industrie o in rami di industrie (in modo particolare nelle industrie a domicilio), ove non esista un regime efficace per la fissazione dei salari mediante contratto collettivo o in altro modo, e laddove i salari siano eccessivamente bassi.»

Art. 3 – […] «Le aliquote minime dei salari in tal modo fissato avranno carattere obbligatorio per i datori di lavoro ed i lavoratori interessati e non potranno venir ridotte da essi né mediante accordo individuale né, salvo autorizzazione generale o speciale dell'autorità competente, mediante contratto collettivo».

International Labour Organization

L’articolo 36 Cost. può intendersi come attuazione della Conv. OIL n. 26/1928

- Dall’art. 36 può sicuramente trarsi un obbligo per la Repubblica di correggere la distorsione monopsonistica
- il precetto vale anche quando dal monopsonio strutturale si passa (nell’economia matura) a quello dinamico
- strumenti possibili di correzione:
  - estensione *erga omnes* dell’efficacia dei contratti collettivi nazionali
  - *minimum wage* indifferenziato o differenziato

Nessun sostegno, invece, per i lavoratori nella spartizione della rendita **monopolistica**

- La svolta del diritto europeo e della legge antitrust: la rendita monopolistica va soppressa
- la Repubblica non si schiera più con i lavoratori nella lotta per la spartizione della rendita monopolistica, ma con i consumatori, per azzerarla

- Alcuni esempi:
  - oggi **poste**, numerosi **servizi pubblici** locali in concessione

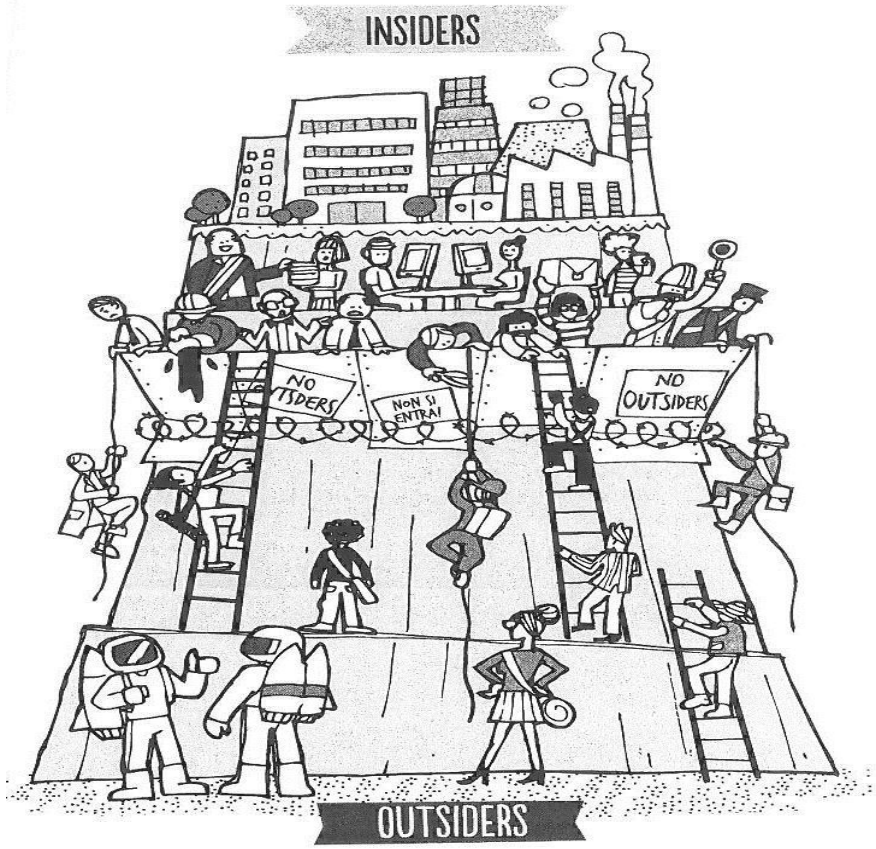
  - in passato, **Alitalia**, **banche**, **servizi aeroportuali**

Quando il mercato assume una struttura concorrenziale…

- Nel mercato **dei beni** concorrenziale tende a sparire la rendita monopolistica (v. il caso di banche, trasporti, ecc.)
- È vero che anche in un mercato **del lavoro** concorrenziale dal lato della domanda possono manifestarsi distorsioni monopsonistiche («monopsonio dinamico») che vanno corrette…
- … ma la retribuzione qui torna a dipendere principalmente dalla produttività marginale del lavoro

Il limite costituzionale massimo dello standard minimo inderogabile

- Lo standard retributivo minimo protetto dall'art. 36 **non** può essere determinato in modo da generare disoccupazione...



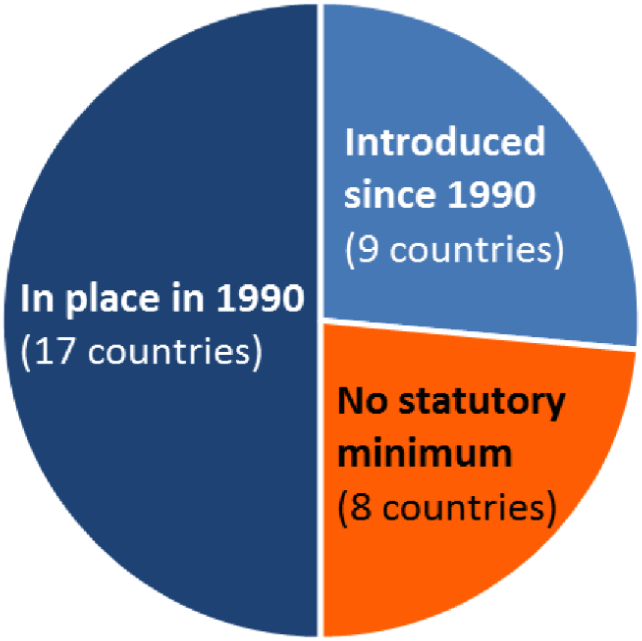
- ... perché la Costituzione vieta allo Stato di privilegiare un interesse degli insiders a danno del diritto al lavoro degli outsiders

Charlie Chaplin, Pay Day, 1922

II.
Le politiche dei salari e le relative tecniche normative

Gli strumenti con cui si può correggere la distorsione

- L'art. 36 non impone l'intervento diretto dei pubblici poteri per fissare lo standard retributivo minimo

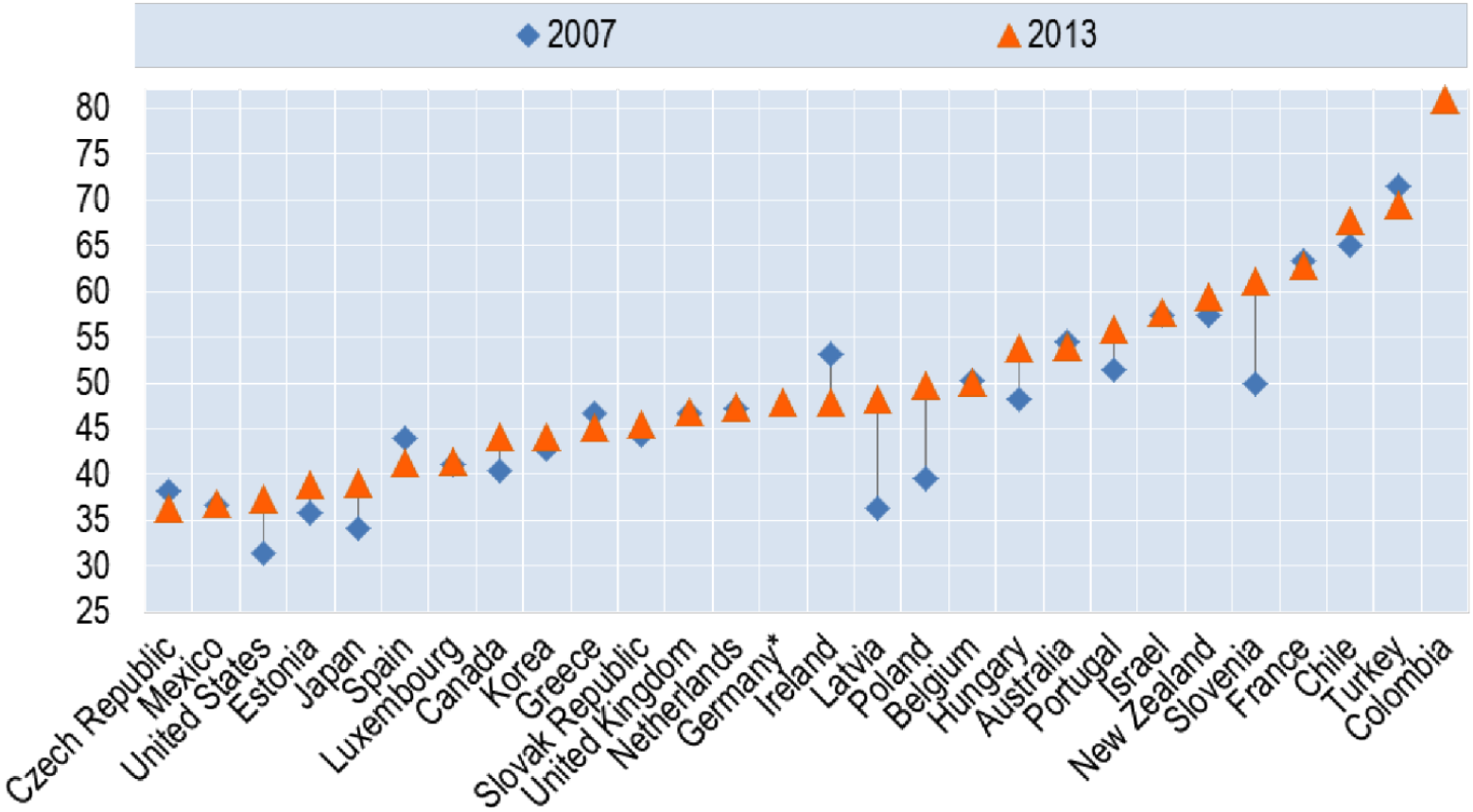


- Il modello del *minimum wage*, adottato dalla maggior parte dei Paesi dell'OECD

- La scelta astensionista del legislatore italiano nel corso degli ultimi 70 anni, coniugata con la giurisprudenza sull'art. 36

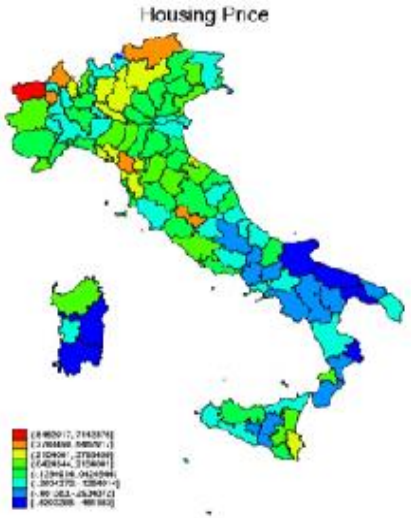
Il *minimum wage* in 28 Paesi
(in percentuale della retribuzione mediana)

Minimum-wage levels before taxes: percentage of median wage, pre-crisis and latest



Due nodi da sciogliere per un *minimum wage* in Italia: *a)* su misura per il Sud, per il Nord, o come?

- Oggi, in realtà, un *m.w.* in Italia c'è per il lavoro occasionale retribuito mediante la piattaforma Inps: **€ 9** + contributi (€ 3) orari:
- di fatto, è praticato solo al Nord, un poco al Centro, quasi per niente al Sud
- Un *m.w.* non correlato al costo della vita regionale o è troppo basso per il Nord, o è troppo alto per il Sud



Due nodi da sciogliere per il *m.w. (segue)*: *b)* l'opposizione dei sindacati maggiori

Cgil Cisl e Uil temono un depotenziamento della contrattazione collettiva nazionale:

- per la possibile perdita dell'efficacia *erga omnes* dei minimi tabellari dei CCNL
- per il possibile disincentivo all'iscrizione delle imprese alle associazioni stipulanti
- per il rischio che il nuovo standard minimo fissato dal Governo diventi un *benchmark* al ribasso per le imprese

Le limitazioni dell'*erga omnes* secondo le Corti superiori

- Il vincolo riguarda soltanto il trattamento retributivo complessivo, non le singole sue voci…
- … ma lo standard minimo è costituito soltanto dalla paga-base stabilita dal contr. coll.: sono escluse tutte le altre voci
- l'applicazione *erga omnes* concerne solo la retribuzione e non orario e altri istituti

- è consentita la differenziazione dello standard in relazione a condizioni economiche particolari della zona o altre circostanze

La questione delle differenziazioni territoriali degli standard

Nella situazione di forte disparità interregionale di sviluppo economico, lo standard minimo unico nazionale pone due questioni difficili:

- siamo disposti ad accettare la chiusura delle imprese delle zone deboli che non ce la fanno e la migrazione dei lavoratori verso le zone forti?
- è costituzionalmente ammissibile che lo standard imposto alle zone deboli sia di fatto negoziato quasi esclusivamente da rappresentanti di lavoratori e imprese delle zone forti? (un problema insider/outsider)

Entrambe le questioni vengono eluse

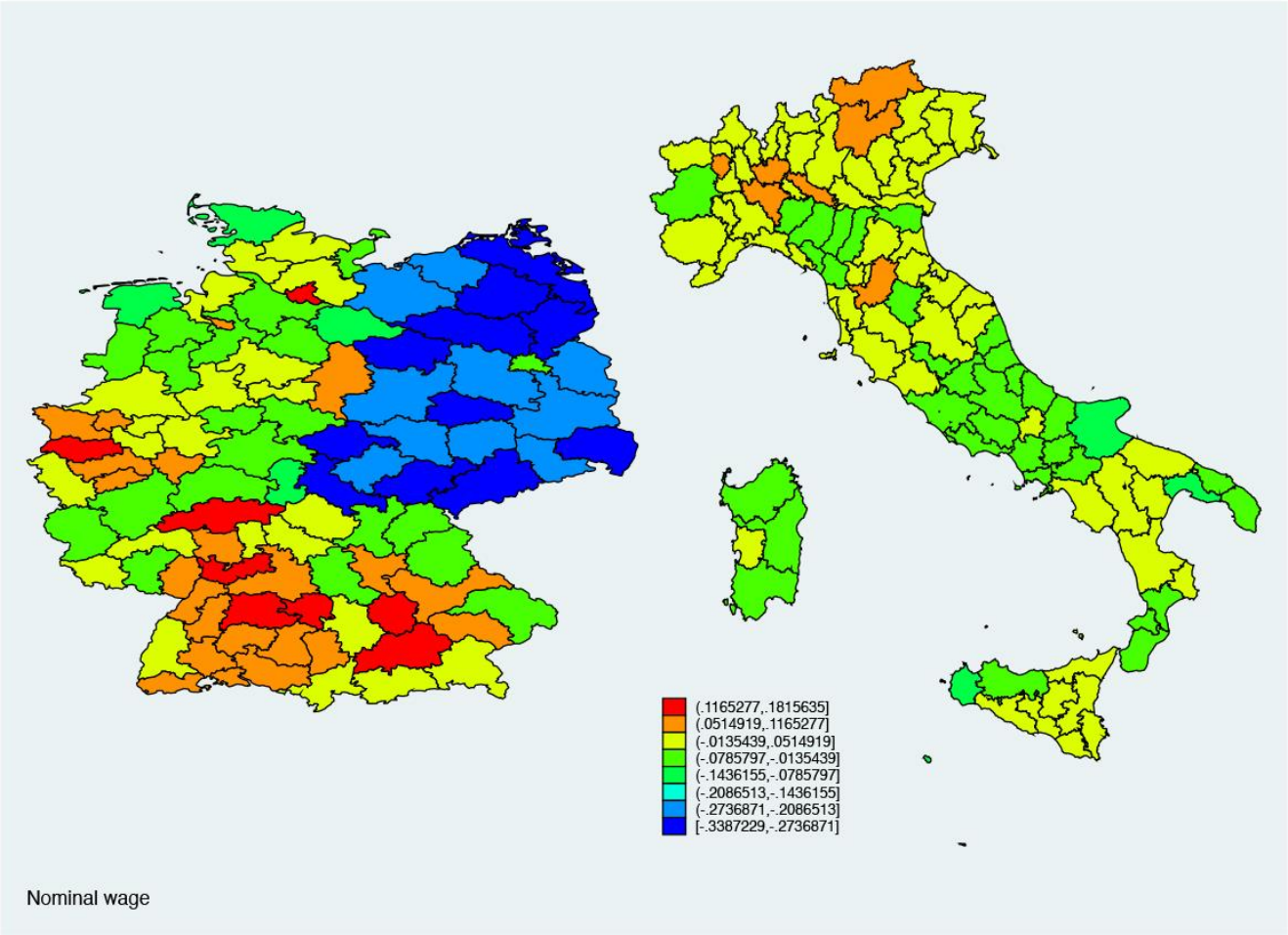
- Sulla prima questione: il sistema politico-sindacale preferisce nascondere il sudicio sotto il tappeto: il lavoro nero è largamente tollerato
- sulla seconda questione la giurisprudenza delle Corti superiori non prende posizione, limitandosi a limare il più possibile lo standard
- le due questioni assumeranno rilievo anche per la determinazione del *minimum wage*, se si sceglierà questa strada

Il confronto con l'esperienza tedesca sollecita una riflessione critica approfondita sulla scelta italiana di imporre uno standard minimo nazionale indifferenziato, espresso in termini nominali

Le figure riportate nelle quattro slides che seguono sono tratte da uno studio presentato da Tito Boeri, Enrico Moretti e Andrea Ichino al Festival dell'Economia di Trento nel giugno 2016

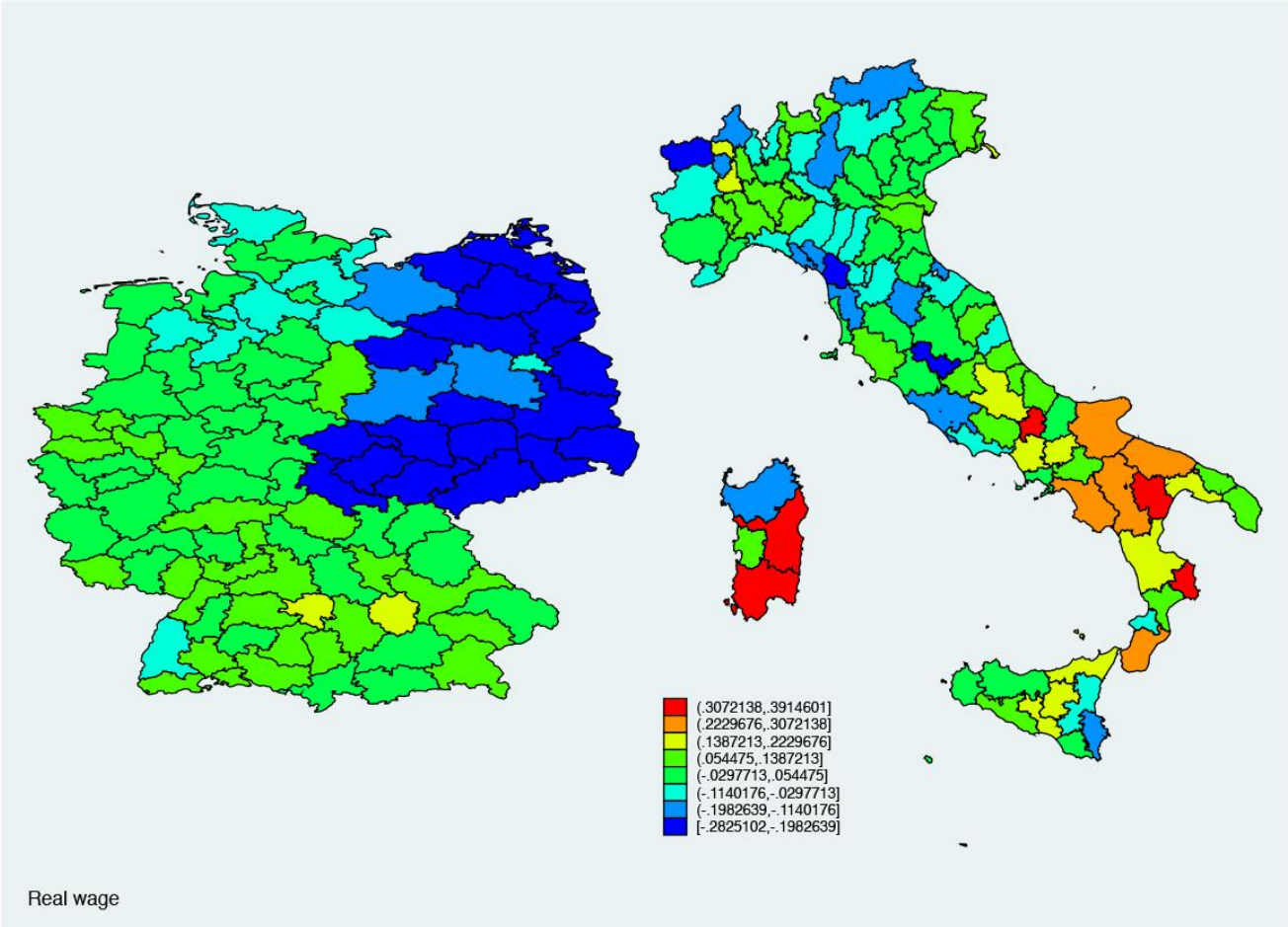
In Germania il Δ retribuzioni nominali corrisponde al Δ produttività (in Italia no)

Nominal wages



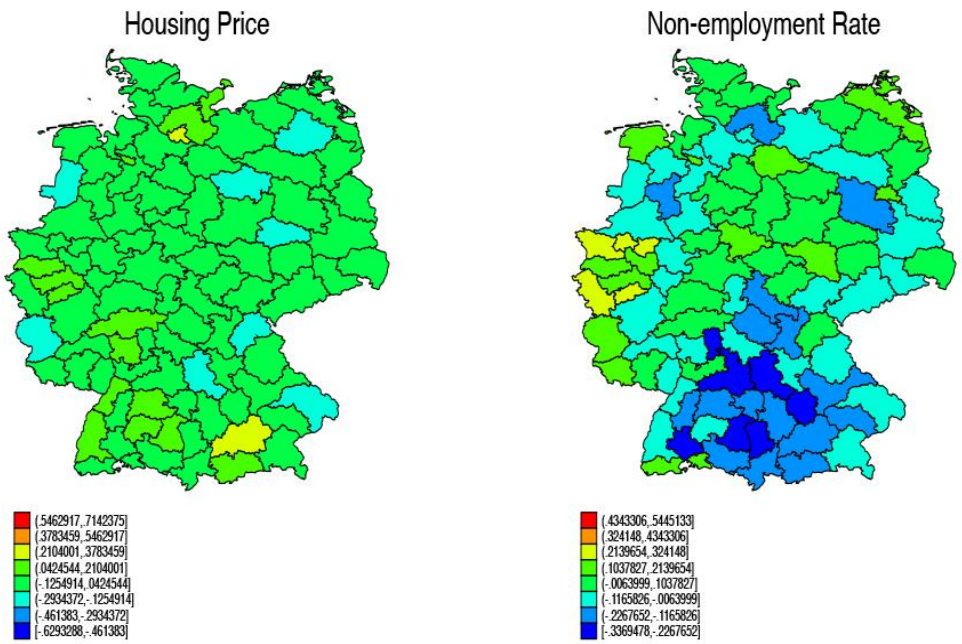
In RFT potere acq. più alto dove produttiv. è più alta; in IT più alto dove prod. è più bassa!

Real wages



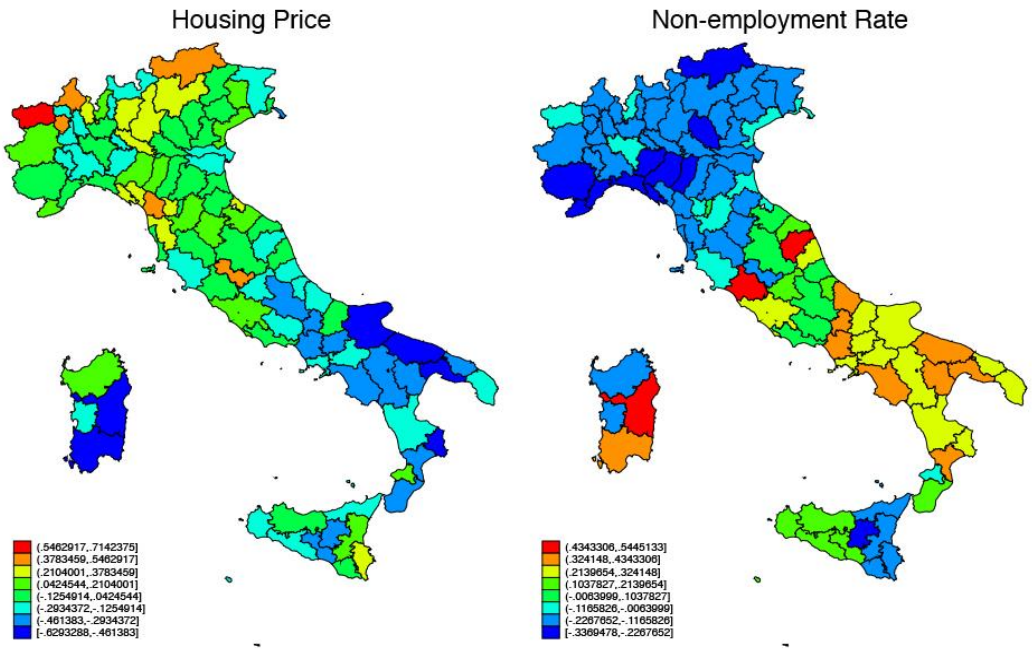
In Germania prezzi e tasso occupazionale sono uguali a Ovest e a Est…

Prices and non-employment - Germany



… mentre in Italia c'è un Δ elevato sia sui prezzi sia sull'occupazione

Prices and non-employment - Italy



Charlie Chaplin, Pay Day, 1922

III. Il contenuto assicurativo della retribuzione

La copertura assicurativa come parte della retribuzione

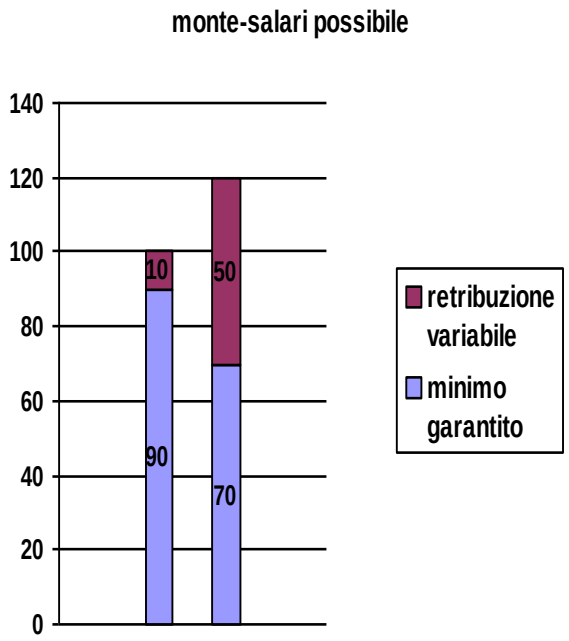
- Nell'art. 36 "retribuzione" significa l'insieme del trattamento cui il lavoratore dipendente ha diritto: comprende anche il contenuto assicurativo del rapporto
- la "polizza" implicita nel contratto di lavoro subordinato spiega anche la **retribuzione in assenza della prestazione** (malattia, maternità, ecc.)
- l'entità del "premio assicurativo" implicito
- necessità che del contenuto assicurativo si tenga conto nella valutaz. complessiva del trattamento

Ridurre il contenuto assicurativo può consentire di guadagnare di più

- se la rinuncia al 20% in retribuzione fissa consentisse di puntare a ottenere il 40% in più sotto forma retribuzione variabile …

(ad es.: *Saturn-GM, 1985,* o *Sunderland-Nissan 1986*)

- … perché non consentire ai lavoratori di compiere questa scelta?



C'è un "contenuto assicurativo minimo" del rapporto di lavoro?

- L'art. 38 impone un livello minimo di assicurazione contro malattia, invalidità, vecchiaia, disoccupazione; ma non impone che lo strumento sia il contratto di lavoro

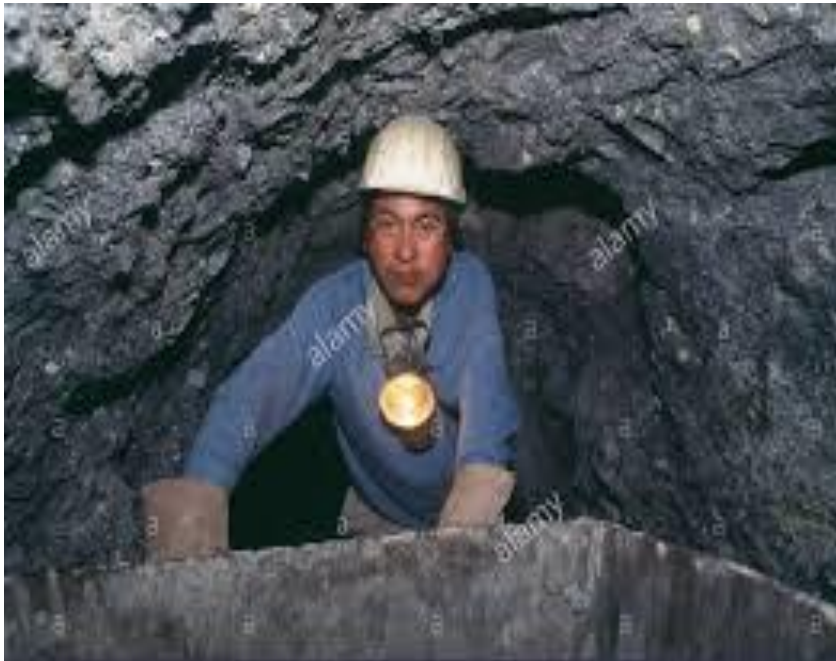
- nella ripartizione dell'assicurazione tra contratto, sistema previdenziale e sistema assistenziale, il legislatore ordinario è libero (v. lavoro autonomo)
- Il *trade-off* fra **sicurezza** e **proporzionalità** della retr.

IV. La proporzionalità della retribuzione

Charlie Chaplin, Il monello, 1921

Il principio di proporzionalità nell’art. 36

- Legittima (ma non impone) la differenziazione dei trattamenti, sul piano collettivo o individuale
- corregge il principio di sufficienza in riferimento ai casi di riduzione dell’orario
- attribuisce al lavoratore il diritto a una maggiorazione in riferimento a qualità o collocazioni temporali particolari della prestazione



Collegamento della retribuzione a redditività o produttività aziendale

- Il **modello *principal/agent*** spiega perché un mix di retribuzione fissa e variabile è per lo più la soluzione migliore per entrambe le parti (e favorita dall'ordin.)
- Collegamento a **produttività** (preferito da Cgil):
  - **premi di produzione** aziendali o di reparto
  - retribuzione a **provvigioni**… – o a **cottimo**
- Collegamento a **redditività** (sul quale apertura Cisl):
  - **partecipazione agli utili**
  - **azionariato dei dipendenti**
- Perché un'estremizzazione sarebbe inefficiente

Un esempio di commisurazione del premio al merito individuale: l'assegnazione del *rating* con ***appraisal interview*** alla Nissan di Sunderland

- categoria operaia unica degli *staff manufacturers*

- analisi della prestazione dell'ultimo anno svolta congiuntamente dall'*appraisor* con l'*appraisee*, secondo una griglia composta da 17 voci →

- nel caso (meno del 5% delle *appraisal interviews*) di dissenso tra *appraisor* e *appraisee* la valutazione è discussa da quest'ultimo con un *reviewer* di livello superiore

- *job knowledge*
- *quality of work*
- *performance against objectives*
- *communication (written and verbal)*
- *safety and housekeeping*
- *decision making/problem solving*
- *organisational skills*
- *development of others* (incluso il *job training*)
- *attitude/motivation*
- *ability to work under pressure*
- *attendance/timekeeping*
- *flexibility*
- *creativity/initiative*
- *teamworking*
- *leadership*
- *ability to comprehend*
- *influencing skills*

Giusta retribuzione e disuguaglianze

Le disuguaglianze nei redditi di lavoro, legittimate in linea di principio dall'art. 36, non sono suscettibili di un controllo alla stregua della stessa norma per ciò che riguarda la loro entità

- Le possibili funzioni "organizzative" della retribuzione e le teorie dei **"salari di efficienza"**; inoltre, fra le altre:
  - **Lazear**: retr. iniziale inferiore, r. finale superiore, anti-*turnover*
  - la **teoria dei tornei**: la retribuzione di chi vince serve a motivare gli altri a candidarsi e concorrere
- La questione delle "retribuzioni d'oro" e delle possibili pratiche collusive nel *top management*
  - discrezionalità ampia del legislatore ordinario circa l'intervenire o no per contrastarle

Sett.	Giorni	Ore	GG HH	Giorni	Ore ordinarie	Ore straordinarie	Detrazioni
5	26		26	22	176,00		31

Pass.	ELEMENTI DELLA RETRIBUZ.	MINIMO	SUP.ASS.				
		1.590,22000	330,00000				
	Prossimo scatto						TOTALE
	01 2020						1.920,22000

	Voci variabili del mese	Importo base	Riferimento	Trattenute	Competenze
**	7001 Retribuzione	73,85462	26,00000 GG		1.920,22
*	7000 Contributo IVS	1.920,00	9,19000%	176,45	
	2000 Imponibile IRPEF	1.743,77			
	2010 IRPEF lorda	424,66			
	2020 Ritenute IRPEF			321,18	
	5000 Detrazioni lav.dip.	103,48			
	5200 Credito Fiscale DL 66/14				81,53
	Retribuzione utile T.F.R.	1.920,22			
	Quota T.F.R.	132,64			

CONGUAGLIO

V. La struttura delle retribuzioni

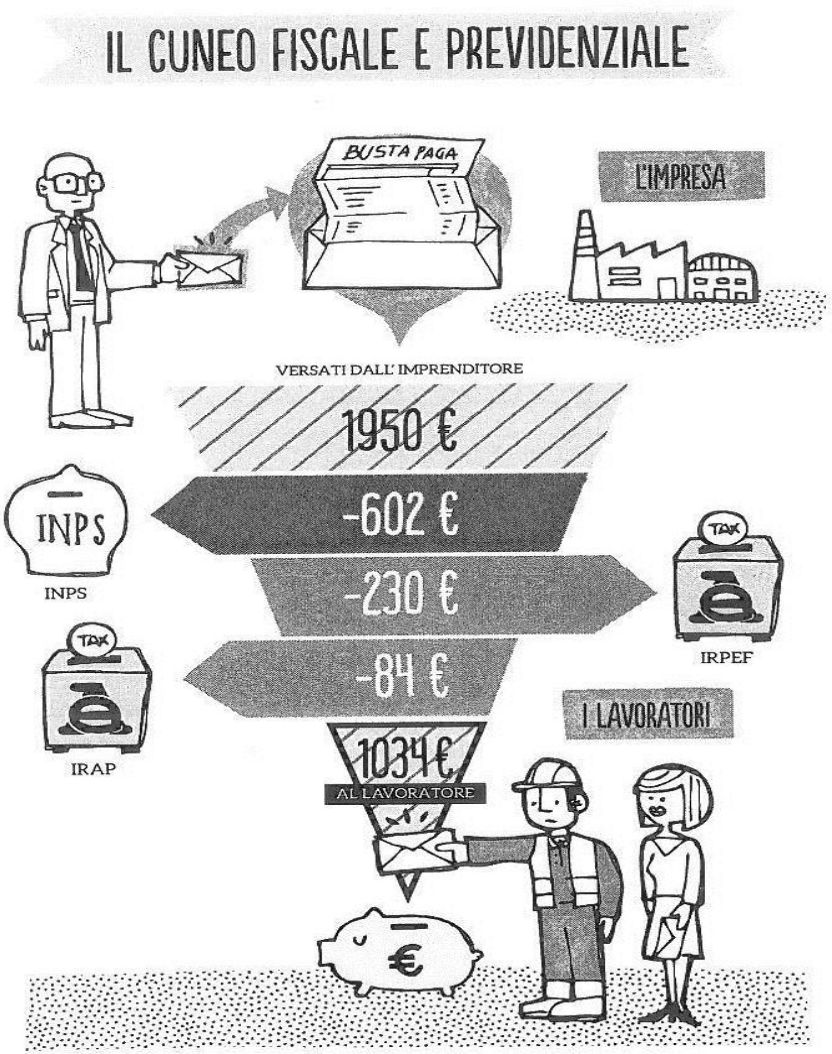
Retribuzione diretta e differita
La questione del risparmio obbligatorio

- La **tredicesima mensilità**: ragion d'essere originaria e fonte contrattuale dell'istituto
- Le altre possibili mensilità aggiuntive
- Il **trattamento di fine rapporto**:
  - storia dell'istituto (la vecchia **indennità di anzianità**)
  - la **riforma del 1982**:
    - **unificazione operai-impiegati**
    - diritto all'**anticipazione** del t.f.r
    - il **divisore inderogabile** *in pejus* e *in melius*
    - il **Fondo di Garanzia**

Retribuzione diretta e differita *(segue)*

La questione del «cuneo contributivo»

- Il peso eccessivo dell'accantonamento pensionistico
- l'obiettivo dell'allinea-mento progressivo alla RFT (dal 32% al 25)
- la differenziazione tra contratti stabili e a termine
- il possibile uso del t.f.r. per la prev. integrativa



Retribuzione diretta e differita *(segue)*
La questione della «onnicomprensività»

- Sulla ripartizione tra retribuzione diretta e differita (t.f.r., 13ma, mens. aggiuntive, ferie, ecc.) la contrattazione collettiva è sovrana…
- … ma l'ordinamento lascia spazi ampi anche all'autonomia individuale:

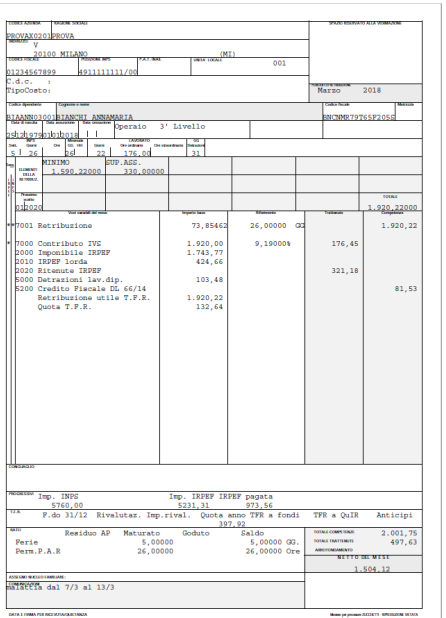
  – possibile **anticipazione del t.f.r.**
  – possibile **«mensilizzazione» della 13ma**

Salario e stipendio

- La *summa divisio* originaria **operai/impiegati**
- Il cammino verso il suo superamento:
  - la Cassa integraz. straord. per gli impiegati (1968)
  - l'«inquadramento unico» (1972)
  - la «garanzia del salario» e la parificazione del trattamento di Cassa integrazione (1975)
  - la parificazione del tratt. di fine rapporto (1982)
- La retribuzione «a ore», però, sopravvive per alcune figure (colf, lavoro intermittente)

Gli elementi della retribuzione

- Minimo tabellare più superminimo (indiv. o coll.)
- scatti di anzianità (se il contratto li prevede)
- eventuali premi di produzione o di altro genere
- eventuali provvigioni (o cottimo)



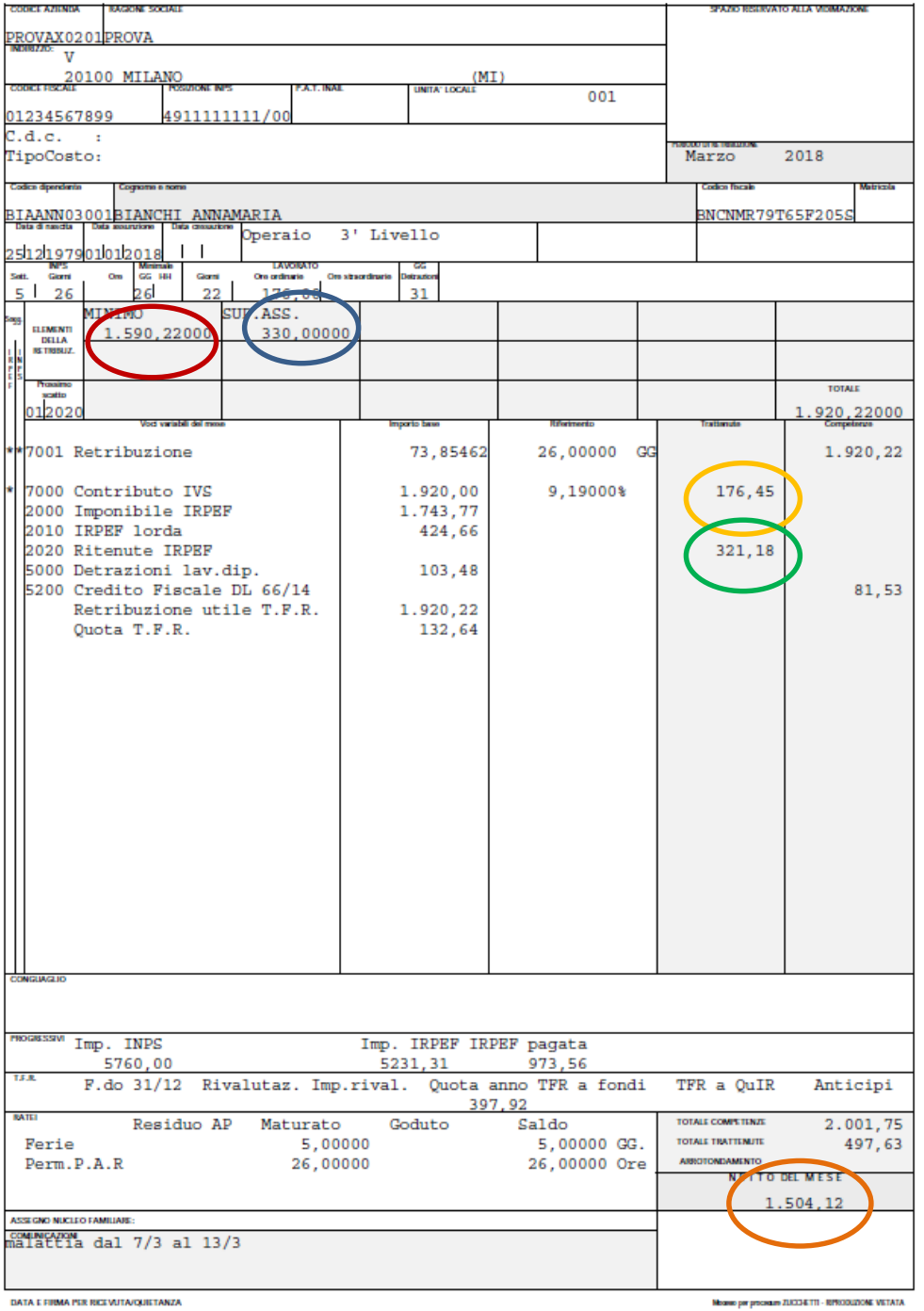
- eventuale EDR («el. distinto della retr.»: è un premio di presenza)
- eventuali maggiorazioni (straordinario, festivo, ecc.)

Le modalità del pagamento

- Oggi è vietato pagare la retribuzione in contanti: bonifico o assegno circ. (L. n. 205/2917, art. 1, c. 910)

- È obbligatoria la consegna di un prospetto-paga analitico (la c.d. «busta-paga»)
  - le due eccezioni: **lavoro domestico** e **dirigenti**
  - la rilevanza probatoria in tema di prescrizione pres.

Un esempio di busta-paga di operaia qualificata



CODICE AZIENDA: PROVAX0201 — RAGIONE SOCIALE: PROVA
INDIRIZZO: V 20100 MILANO (MI)
CODICE FISCALE: 01234567899 — POSIZIONE INPS: 4911111111/00 — P.A.T. INAIL — UNITA' LOCALE: 001
C.d.c. :
TipoCosto:
SPAZIO RISERVATO ALLA VIDIMAZIONE
PERIODO DI RETRIBUZIONE: Marzo 2018
Codice dipendente: BIAANN03001 — Cognome e nome: BIANCHI ANNAMARIA — Codice fiscale: BNCNMR79T65F205S — Matricola
Data di nascita: 25/12/1979 — Data assunzione: 01/01/2018 — Data cessazione: | | — Operaio 3' Livello
INPS: Sett. 5 — Giorni 26 — Ore — Minimale GG HH 26 — LAVORATO: Giorni 22 — Ore ordinarie 176,00 — Ore straordinarie — GG Detrazioni 31

ELEMENTI DELLA RETRIBUZ.					
	MINIMO 1.590,22000	SUP.ASS. 330,00000			
Prossimo scatto 01/2020					TOTALE 1.920,22000

Voci variabili del mese	Importo base	Riferimento	Trattenute	Competenze
**7001 Retribuzione	73,85462	26,00000 GG		1.920,22
*7000 Contributo IVS	1.920,00	9,19000%	176,45	
2000 Imponibile IRPEF	1.743,77			
2010 IRPEF lorda	424,66			
2020 Ritenute IRPEF			321,18	
5000 Detrazioni lav.dip.	103,48			
5200 Credito Fiscale DL 66/14				81,53
Retribuzione utile T.F.R.	1.920,22			
Quota T.F.R.	132,64			

CONGUAGLIO

PROGRESSIVI: Imp. INPS 5760,00 — Imp. IRPEF 5231,31 — IRPEF pagata 973,56

T.F.R.: F.do 31/12 — Rivalutaz. — Imp.rival. — Quota anno 397,92 — TFR a fondi — TFR a QuIR — Anticipi

RATEI

	Residuo AP	Maturato	Goduto	Saldo
Ferie		5,00000		5,00000 GG.
Perm.P.A.R		26,00000		26,00000 Ore

TOTALE COMPETENZE 2.001,75
TOTALE TRATTENUTE 497,63
ARROTONDAMENTO
NETTO DEL MESE 1.504,12

ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE:
COMUNICAZIONI: malattia dal 7/3 al 13/3

DATA E FIRMA PER RICEVUTA/QUIETANZA
Modello per processori ZUCCHETTI - RIPRODUZIONE VIETATA

Grazie per la vostra attenzione

Sul tema di questa lezione vedi anche il cap. VIII
La retribuzione,
in P. Ichino, *Lezioni di diritto del lavoro. Un approccio di Law and Economics*,
Giuffrè, 2004, pp. 399-458; inoltre
La nozione di «giusta retribuzione» nell'articolo 36 della Costituzione,
in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, I, pp. 719-767
reperibile anche nell'Archivio degli scritti del sito
www.pietroichino.it

Questa presentazione si può scaricare dallo stesso sito, nella sezione *Slides*