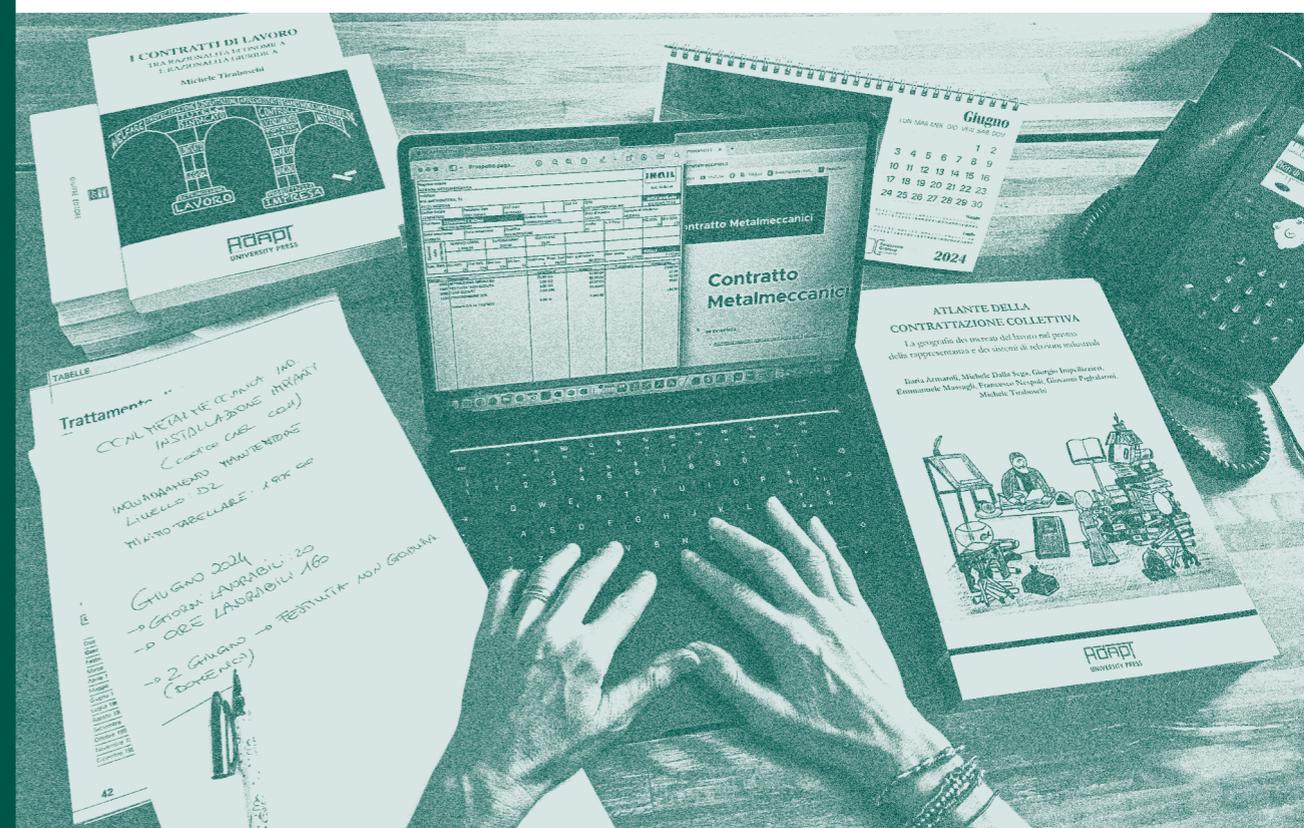


# LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

*Minimi retributivi, salario di produttività, busta paga*

**Michele Dalla Sega, Giorgio Impellizzieri,  
Marco Menegotto, Giovanni Pigliarini,  
Silvia Spattini, Michele Tiraboschi**

LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE



Euro 25,00



**ADAPT University Press** nasce con l'obiettivo di comunicare e diffondere oltre i confini della Università i risultati della ricerca e la progettualità di ADAPT, l'Associazione per gli studi sul lavoro fondata nel 2000 da Marco Biagi ([www.adapt.it](http://www.adapt.it)). In questo senso ADAPT University Press opera alla stregua di una piattaforma aperta e indipendente di confronto e progettazione sui temi del lavoro e delle relazioni industriali sia in chiave di raccolta di finanziamenti per borse di studio e contratti di ricerca sia per sviluppare e condividere nuove idee attraverso studi e analisi che contribuiscano a costruire il futuro del lavoro attraverso una migliore e più costante collaborazione tra Università, imprese, professionisti, operatori del mercato del lavoro e parti sociali.

I proventi delle vendite del volume verranno destinati al finanziamento di borse di studio della **Scuola di alta formazione di ADAPT**.

*La concreta determinazione del trattamento retributivo del lavoratore è generalmente affidata al consulente del lavoro ed è considerata operazione tecnicamente complessa quanto concettualmente arida perchè meccanica. Così non è se si guarda al tema dei salari e delle retribuzioni dalla prospettiva del diritto delle relazioni industriali che mostra una ricchezza di contenuti, concetti, prassi e procedure che emergono da ogni sistema di contrattazione collettiva a cui è affidato il compito di determinare la struttura della retribuzione in risposta a una ampia divisione sociale e tecnica del lavoro chiamata a guidare le operazioni giuridiche sottese alla determinazione del valore economico di scambio del lavoro inteso non come concetto astratto ma come mestiere, gruppo di mansioni, qualifica contrattuale e cioè tutte quelle componenti che concorrono alla produttività del lavoro e alla sostenibilità aziendale.*

*Da questo punto di vista l'immagine riprodotta in copertina vuole rappresentare non solo agli studenti ma ai diversi operatori economici e giuridici del mercato del lavoro (quali, ad esempio, consulenti del lavoro, avvocati, commercialisti, funzionari sindacali e addetti alla gestione del personale) la centralità della contrattazione collettiva nella determinazione del trattamento retributivo che guida non solo la compilazione della busta paga e il conteggio delle diverse voci retributive, ma anche le dinamiche della gestione attiva del personale rispetto alle "leggi di mercato" che sono espressione del dinamismo e della pluralità dei diversi sistemi di relazioni industriali.*

ISBN 979-12-80922-45-8

---

Copyright © 2024, ADAPT University Press

I volumi ADAPT University Press che non sono diffusi in modalità openaccess sono acquistabili online sul sito di [www.amazon.it](http://www.amazon.it) o attraverso il sito [www.adaptuniversitypress.it](http://www.adaptuniversitypress.it).

Per maggiori informazioni potete scrivere al seguente indirizzo di posta elettronica: [aup@adapt.it](mailto:aup@adapt.it).

Per essere informato sulle ultime pubblicazioni di ADAPT University Press seguici su X [@ADAPT\\_Press](https://twitter.com/ADAPT_Press).

ISBN 979-12-80922-45-8

---

Copyright © 2024, ADAPT University Press



*Per uno studio della contrattazione collettiva*

**Direttore scientifico della collana**

Michele Tiraboschi

**Direttore ADAPT University Press**

Giorgia Martini

**Comitato consultivo**

Emmanuele Massagli, Francesco Seghezzi

**Gruppo di ricerca**

Francesco Alifano, Chiara Altilio, Ilaria Armaroli, Michele Dalla Sega,  
Giorgio Impellizzieri, Marco Menegotto, Giovanni Pigliararmi,  
Diletta Porcheddu, Sara Prosdocimi, Silvia Spattini, Michele Tiraboschi

**Coordinamento redazionale**

Laura Magni



## Volumi della Collana

*La contrattazione collettiva in Italia (2012-2014), I Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2015

*La contrattazione collettiva in Italia (2015), II Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2016

*La contrattazione collettiva in Italia (2016), III Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2017

*La contrattazione collettiva in Italia (2017), IV Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2018

*La contrattazione collettiva in Italia (2018), V Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2019

*La contrattazione collettiva in Italia (2019), VI Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2020

*La contrattazione collettiva in Italia (2020), VII Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2021

*Per uno studio della contrattazione collettiva*, di Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2021

*Atlante della rappresentanza di imprese e lavoro. La geografia dei settori produttivi e delle attività economiche nel prisma dei sistemi di relazioni industriali*, di Ilaria Armaroli, Emmanuele Massagli, Francesco Nespoli, Giovanni Pigliararmi, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2021

*La contrattazione collettiva in Italia (2021). VIII Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2022

*La contrattazione collettiva in Italia (2022). IX Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2023

*Introduzione allo studio della contrattazione collettiva*, di Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2023

*Atlante della contrattazione collettiva. La geografia dei mercati del lavoro nel prisma della rappresentanza e dei sistemi di relazioni industriali*, di Ilaria Armaroli, Michele Dalla Sega, Giorgio Impellizzieri, Emmanuele Massagli, Francesco Nespoli, Giovanni Pigliararmi, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2023

***La contrattazione collettiva in Italia (2023). X Rapporto ADAPT***, ADAPT University Press, 2024

***Contrattazione collettiva e mercati del lavoro***, di Ilaria Armaroli, Giorgio Impellizzieri, Emmanuele Massagli, Giovanni Pigliararmi, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2024

***La struttura della retribuzione. Minimi retributivi, salario di produttività, busta paga***, di Michele Dalla Sega, Giorgio Impellizzieri, Marco Menegotto, Giovanni Pigliararmi, Silvia Spattini, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2024



# LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

*Minimi retributivi, salario di produttività, busta paga*

**Michele Dalla Sega, Giorgio Impellizzieri,  
Marco Menegotto, Giovanni Pigliararmi,  
Silvia Spattini, Michele Tiraboschi**



# INDICE

Elenco di tabelle, box e figure.....	XV
<b>Parte I La struttura della retribuzione .....</b>	<b>1</b>
1. La retribuzione tra razionalità giuridica e razionalità economica ....	3
2. La classificazione economica del lavoro .....	7
3. Tipologie di retribuzione .....	10
4. Struttura della retribuzione .....	12
4.1. Retribuzione e sistemi di relazioni industriali.....	12
4.2. Retribuzione e contrattazione collettiva .....	14
4.2.1. Elementi fissi della retribuzione diretta .....	14
4.2.2. Elementi accessori della retribuzione diretta .....	23
4.2.3. Elementi della retribuzione indiretta.....	31
4.2.4. Elementi della retribuzione differita .....	39
4.2.5. La retribuzione diretta variabile .....	42
4.2.6. La struttura della retribuzione: schema di sintesi .....	43
5. Retribuzione di produttività .....	46
6. Retribuzione e welfare contrattuale o negoziale.....	51
7. Sistemi speciali di retribuzione: apprendistato e lavoro tramite agenzie.....	56
7.1. La retribuzione degli apprendisti .....	57
7.2. La retribuzione dei lavoratori in somministrazione .....	58
8. Dalla struttura della retribuzione alla busta paga.....	60
9. Costo del lavoro e cuneo fiscale e contributivo.....	62

<b>Parte II La struttura della retribuzione nei contratti collettivi nazionali di lavoro: una mappatura .....</b>	<b>67</b>
1. Settore primario .....	69
1.1. Agricoltura, silvicoltura e pesca.....	69
1.1.1. CCNL operai agricoli e florovivaisti (A011) .....	69
2. Settore secondario .....	75
2.1. Attività manifatturiere .....	75
2.1.1. CCNL industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL (B011).....	75
2.1.2. CCNL per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche (B371).....	81
2.1.3. CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011) .....	87
2.1.4. CCNL lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti (C018).....	94
2.1.5. CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane dei settori metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri ed affini, e dalle imprese odontotecniche (C030).....	102
2.1.6. CCNL per le imprese ed i lavoratori del settore tessile-abbigliamento-moda (D014).....	113
2.1.7. CCNL per i dipendenti dalle aziende esercenti le industrie alimentari (E012) .....	118
2.2. Costruzioni.....	124
2.2.1. CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle cooperative (F012) .....	124
2.2.2. CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia e affini (F015).....	135
3. Settore terziario .....	146

3.1. Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli .....	146
3.1.1. CCNL della distribuzione moderna organizzata (H008) .....	146
3.1.2. CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (H011).....	152
3.1.3. CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro (V212) .....	158
3.2. Trasporto e magazzinaggio.....	167
3.2.1. CCNL logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente) (I100) .....	167
3.3. Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione .....	175
3.3.1. CCNL turismo (H052).....	175
3.3.2. CCNL aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (H05Y) .....	183
3.4. Attività finanziarie e assicurative.....	189
3.4.1. CCNL quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (J241).....	189
3.5. Attività professionali, scientifiche e tecniche .....	199
3.5.1. CCNL per i lavoratori dipendenti degli studi professionali e delle strutture che svolgono attività professionali (H442) .....	199
3.6. Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese.....	207
3.6.1. CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi (K511) .....	207
3.7. Sanità e assistenza sociale.....	212
3.7.1. CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (T151) .....	212

<b>Parte III Determinazione del trattamento retributivo: una esemplificazione</b> .....	<b>217</b>
1. Inquadramento economico di base: esemplificazioni e comparazione tra CCNL.....	220
1.1. Magazziniere .....	220
1.2. Contabile .....	228
1.3. Addetto all'amministrazione del personale.....	236
2. Inquadramento economico dell'apprendista: esemplificazioni.....	244
2.1. Apprendista contabile (CCNL Industria metalmeccanica).....	244
2.2. Apprendista allestitore esecutivo di vetrine.....	248
<b>Parte IV La retribuzione di produttività: casistiche aziendali</b> .....	<b>251</b>
1. I principali indicatori .....	253
2. Incrementalità degli obiettivi e modalità di strutturazione del premio .....	255
3. La welfarizzazione del premio.....	257
4. Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori .....	258
<b>Parte V La busta paga</b> .....	<b>259</b>
1. Natura e funzione della busta paga .....	261
2. Struttura della busta paga.....	262
2.1. Intestazione della busta paga: sezioni anagrafiche, inquadramento contrattuale e retribuzione.....	262
2.2. Corpo della busta paga: voci variabili del mese .....	266
2.3. Il “piede” della busta paga: dati previdenziali, dati fiscali e progressivi .....	267
<b>Parte VI Tendenze della retribuzione</b> .....	<b>269</b>
1. Le tendenze recenti tra mercato del tempo di lavoro e mercato delle professionalità: il nodo del salario minimo per legge.....	271

2. Salario minimo contrattuale e minimi tabellari: perimetro concettuale e analisi empirica.....	272
2.1. CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011) .....	280
2.2. CCNL industria metalmeccanica imprese minori (Confapi) (C018) .....	281
2.3. CCNL metalmeccanica artigianato (C030) .....	282
2.4. CCNL distribuzione moderna organizzata (DMO) (H008)....	283
2.5. CCNL terziario, distribuzione e servizi (Confcommercio) (H011).....	284
2.6. CCNL imprese della distribuzione cooperativa (H016) .....	285
2.7. CCNL turismo (H052) .....	286
2.8. CCNL pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (Fipe) (H05Y).....	287
2.9. CCNL impianti e attività sportive profit e no profit (H077) ..	288
2.10. CCNL imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere (H515) .....	289
2.11. CCNL istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari (HV17).....	290
2.12. CCNL agenzie di sicurezza sussidiaria e degli istituti investigativi e di sicurezza (HV40).....	292
2.13. CCNL logistica, trasporto, spedizioni (I100) .....	293
2.14. CCNL imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi (K511) .....	294
2.15. CCNL Imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione (K521).....	295
2.16. CCNL Operai agricoli e florovivaisti (A011) .....	296
2.17. CCNL Lavoro domestico (H501).....	297

<b>Parte VII Glossario e bibliografia</b> .....	<b>299</b>
Glossario.....	301
Bibliografia essenziale .....	305
<b>Indice analitico</b> .....	<b>307</b>
Argomenti.....	309
Contratti collettivi nazionali di lavoro.....	312
Rappresentanza dei lavoratori (settori e categorie) .....	314
Rappresentanza dei datori di lavoro (settori e categorie) .....	315

## Elenco di tabelle, box e figure

<b>Tabella 1.</b> I minimi tabellari nel CCNL dell'industria metalmeccanica (codice C011) – Accordo del 7 giugno 2024.....	9
<b>Tabella 2.</b> Meccanismi di adesione obbligatoria ai fondi sanitari .....	53
<b>Tabella 3.</b> Calcolo da retribuzione lorda a retribuzione netta.....	62
<b>Tabella 4.</b> Composizione del costo del lavoro totale annuo .....	63
<b>Tabella 5.</b> Componenti del cuneo contributivo e fiscale .....	65
<b>Tabella 6.</b> Tariffa minima oraria e scostamenti da 60% salario mediano, da 50% salario medio .....	275
<b>Tabella 7.</b> Tariffa oraria complessiva e scostamenti da 60% salario mediano, da 50% salario medio .....	277
<b>Box 1.</b> Criteri-guida per l'erogazione dei premi di risultato nel CCNL Industria alimentare (E012).....	49
<b>Box 2.</b> Indicatori esemplificativi di riferimento stabiliti dal CCNL Operai agricoli e florovivaisti (A011).....	49
<b>Box 3.</b> Indicatori esemplificativi per l'erogazione del premio di partecipazione previsti dal CCNL per l'industria chimico-farmaceutica (B011) .....	50
<b>Box 4.</b> Previsioni relative al trattamento economico complessivo nel CCNL industria alimentare.....	51
<b>Box 5.</b> Accordo Pixarprinting, settore grafici editori, 6 novembre 2023 .....	253
<b>Box 6.</b> Accordo Bolton Food, settore alimentare, 20 giugno 2023.....	254
<b>Box 7.</b> Accordo Fedrigoni, settore carta, 4 marzo 2021 .....	254
<b>Box 8.</b> Accordo Luxottica, settore occhialeria, 21 giugno 2019 .....	255
<b>Box 9.</b> Accordo Zepa, settore metalmeccanico, 22 giugno 2022 .....	256

<b>Box 10.</b> Accordo Manfrotto, settore metalmeccanico, 26 aprile 2018 .....	256
<b>Box 11.</b> Accordo Hitachi, settore metalmeccanico, 20 maggio 2022 ...	257
<b>Box 12.</b> Accordo Fassa, settore cemento, 5 settembre 2023.....	258
<b>Box 13.</b> Accordo Comelit Group, 9 luglio 2021 .....	258
<b>Figura 1.</b> Prospetto paga operaio manutentore CCNL metalmeccanica industria (codice C011) .....	263

Parte I  
**LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE**



## 1. La retribuzione tra razionalità giuridica e razionalità economica

Nei manuali di diritto del lavoro la retribuzione è normalmente definita e intesa nei termini di “corrispettivo” della prestazione lavorativa dedotta in contratto. Ad essere esaltata, in questa prospettiva, è la *dimensione individuale* del trattamento retributivo che, nel nostro ordinamento giuridico, assurge al rango di diritto costituzionale. Ai sensi dell’articolo 36 Cost. al prestatore di lavoro spetta infatti «una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un’esistenza libera e dignitosa».

La retribuzione è indubbiamente *anche* questo.

Di fondamentale importanza è, tuttavia, la *dimensione collettiva* della retribuzione, intesa come sistema dinamico dell’incontro tra la domanda e l’offerta di lavoro, quale esito di complesse e laboriose trattative “politiche” tra gruppi organizzati di interessi, e cioè i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, finalizzate a definire e formalizzare, attraverso la stipula del contratto collettivo di riferimento, il “valore economico di mercato” del lavoro applicabile (come trattamento minimo e inderogabile) a un determinato settore merceologico o produttivo. Un lavoro che, nelle dinamiche reali della contrattazione collettiva, non è mai inteso in termini generali e astratti (il lavoro in sé) ma in funzione delle conoscenze, competenze e responsabilità dei lavoratori che operano dentro un preciso mercato del lavoro (es. quello della metalmeccanica, dei pubblici esercizi o del commercio) e quindi il lavoro come mestiere ovvero come espressione di una determinata qualifica professionale.

All’atto della assunzione il datore di lavoro inquadra il prestatore di lavoro comunicandogli la qualifica contrattuale ovvero le mansioni per le quali è stato assunto. Ciò è possibile perché sindacati e imprese hanno preventivamente definito un sistema sociale, al tempo stesso “politico” e “tecnico”, di divisione del lavoro a cui il singolo datore di lavoro (e in caso di contenzioso il giudice dello Stato) può fare agevolmente riferimento. Questo sistema sociale dà luogo, appunto, a una contrattazione collettiva il cui cuore è rappresentato dalla classificazione economica del lavoro che viene ricondotto a “scale professionali” e a relative “scale retributive” parametrate in funzione della diversità e del diverso valore sociale e di mercato dei mestieri del settore economico di riferimento. In Italia questo avviene attraverso la contrattazione collettiva nazionale di categoria con cui

vengono fissate le “leggi” dello scambio economico che alimenta le singole relazioni di lavoro.

Stando così le cose, la “fonte” della regolamentazione giuridica della retribuzione non può essere rappresentata dal solo contratto individuale di lavoro. Quale valore economico di scambio del lavoro, la retribuzione viene dunque definita primariamente, almeno nel nostro Paese, dalla contrattazione collettiva di livello nazionale di settore o categoria secondo procedure e/o parametri generali stabiliti a livello interconfederale (pensiamo alle tempistiche dei rinnovi contrattuali o la selezione dei soggetti firmatari di detti accordi) e poi precisati a livello territoriale o aziendale a seconda della tipologia di imprese e di lavoratori.

Il valore economico del lavoro viene in altri termini determinato, quantomeno rispetto al trattamento retributivo minimo, con riferimento a uno standard o livello professionale definito all'interno di un sistema di classificazione del personale previsto dal contratto collettivo (parte I, § 2). Questo sistema, esterno al rapporto individuale, identifica le mansioni e la qualifica contrattuale e assegna automaticamente il corrispettivo economico standard minimo per ogni singola qualifica.

La centralità in Italia di questo complesso sistema di determinazione dei salari, che varia notevolmente da settore a settore a seconda del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile, è stata riconosciuta dalla nostra giurisprudenza. In assenza di una legge di fissazione dei salari, la Corte di Cassazione ha infatti statuito che i minimi tabellari stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro costituiscano l'indice più attendibile per misurare – e quindi stabilire – la congruità del compenso del lavoratore rispetto ai criteri stabiliti dall'articolo 36 Cost., anche laddove le parti del contratto di lavoro individuale non facciano esplicito rinvio alle tariffe di un contratto collettivo o non siano vincolate alla sua applicazione.

Le diverse voci previste dal contratto collettivo (si veda *infra*) che concorrono a comporre la retribuzione da corrispondere al lavoratore in ragione delle mansioni svolte rispondono non solo al criterio della *sufficienza*, ma anche al criterio della *proporzionalità*, giacché, sotto il profilo della qualità (nel senso di tipologia o natura) del lavoro prestato, la contrattazione collettiva:

(a) gradua (e quindi differenzia) l'importo della retribuzione in relazione al livello di inquadramento, prevedendo degli importi maggiori per le professionalità più elevate e ruoli di responsabilità e/o apicali;

(b) determina degli importi aggiuntivi condizionati al passare del tempo (si fa riferimento ai c.d. scatti di anzianità) nell'ottica non solo di premiare la fedeltà, ma anche al fine di retribuire una migliore qualità del lavoro prestato derivante, almeno così si presume, dalla esperienza maturata nel contesto aziendale

(c) fissa le maggiorazioni retributive da corrispondersi in ragione di determinate circostanze socialmente gravose come per esempio il lavoro festivo, notturno o a turni ovvero per le maggiori responsabilità come nel caso di maneggio di denaro.

Sotto il profilo della quantità, invece, il contratto collettivo determina la tariffa retributiva standard per ciascun profilo professionale, salvo eccezioni, in ragione della unità di tempo lavorata dal prestatore (la c.d. ora-lavoro) (parte I, § 3).

In questo senso la contrattazione collettiva, prima ancora di essere una “fonte” giuridica di regolazione del trattamento salariale spettante al singolo prestatore di lavoro, si pone anzitutto come istituzione economica di costruzione sociale e di governo “politico” delle dinamiche del mercato del lavoro di riferimento. Un mercato del lavoro da declinarsi cioè al plurale in ragione di quanti sono i contratti collettivi nazionali di lavoro che si fanno carico di governare un determinato segmento della economia definito dal relativo campo di applicazione <sup>(1)</sup>.

È agevole comprendere come i trattamenti retributivi frutto di questa complessa e costante interazione tra gruppo di interesse contrapposti dia luogo a una pluralità di trattamenti retributivi differenziati, non solo in ragione delle diverse professionalità, ma anche delle molteplici esigenze delle imprese che possono imporre ore di lavoro straordinarie o supplementari, trasferte, premi di partecipazione o risultato, indennità varie, misure di welfare contrattuale (parte I, § 4, 5, 6). Una vera e propria giungla retributiva in cui non è facile districarsi neppure per gli addetti ai lavori che, solo a seguito di pazienti calcoli e attente verifiche, possono determinare il trattamento orario o mensile di un saldatore che opera in una impresa meccanica artigiana o di un manutentore assunto da una azienda farmaceutica ovvero di un cassiere o di un contabile di una azienda commerciale. Con la non banale precisazione che, non essendo costruito sul

---

<sup>(1)</sup> Si veda AA.VV., *Contrattazione collettiva e mercati del lavoro*, ADAPT University Press, 2024.

singolo mestiere ma sul settore di riferimento, il trattamento retributivo di un lavoratore che svolge mansioni analoghe (l'addetto alle pulizie o alla reception) può variare in modo significativo a seconda del settore in cui opera e cioè in ragione del contratto collettivo applicato dalla singola azienda in ragione delle attività economiche o produttive che svolge.

Obiettivo di questo libro è pertanto quello di fornire *indicazioni metodologiche e strumentazioni pratiche* per comprendere la struttura complessiva della retribuzione e ricostruire i trattamenti contrattuali minimi, le retribuzioni premiali o incentivanti, le misure di welfare contrattuale, le voci retributive accessorie che non sono direttamente parametrize sul singolo mestiere ma, come appena precisato, sul settore economico e la tipologia di azienda in cui opera il prestatore di lavoro.

Questo esercizio verrà condotto attraverso la lettura di alcuni dei principali contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) <sup>(2)</sup>, identificando per ciascuno di questi tutte le voci che concorrono a definire la struttura retribuzione, variamente definita e composta di volta in volta dalle parti sociali per uno specifico settore attraverso regole pattizie (parte II).

Il volume si occupa, inoltre, di come la retribuzione si traduce concretamente nella busta paga, nell'ambito della quale si calcola la retribuzione netta a partire da quella lorda (parte I, § 8, con approfondimento nella parte V). A seguire, affronta il tema del costo del lavoro, con un focus specifico sul cuneo fiscale (parte I, § 9).

Definita la struttura della retribuzione nei contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati e raggruppati seguendo la divisione settoriale suggerita dalla geografia economica e cioè settore primario, settore secondario e settore terziario (parte II, §§ 1, 2 e 3), si fornirà una

---

<sup>(2)</sup> In particolare sono stati presi in considerazione i sistemi retributivi dei seguenti settori economici o produttivi: CCNL operai agricoli e florovivaisti (A011), CCNL industria chimico-farmaceutica (B011), CCNL industria gomma-plastica (B371), CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011), CCNL industria metalmeccanica imprese minori (Confapi) (C018), CCNL metalmeccanica artigianato (C030), CCNL industria tessile-abbigliamento (D014), CCNL industria alimentare (E012), CCNL industria edile (F012), CCNL edilizia artigianato (F015), CCNL distribuzione moderna organizzata (H008), CCNL terziario distribuzione e servizi (Confcommercio) (H011), CCNL agenzie di somministrazione (V212), CCNL logistica, trasporto, spedizioni (I100), CCNL turismo (Confcommercio) (H052), CCNL pubblici esercizi (H05Y), CCNL credito (J241), CCNL studi professionali (H442), CCNL pulizie e multiservizi (K511), CCNL settore socio-assistenziale/sanitario ed educativo cooperative (T151).

esemplificazione del calcolo del trattamento retributivo di un lavoratore o una lavoratrice avuto riguardo allo specifico profilo professionale di riferimento e, dunque, l'esatta qualifica contrattuale e il relativo livello di inquadramento (parte III).

Seguirà un focus sulla retribuzione di produttività, cioè quella parte aggiuntiva (ed eventuale) della retribuzione che viene riconosciuta ai lavoratori e alle lavoratrici in ragione del raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente determinati. Attraverso l'analisi di casistiche aziendali di settore, saranno illustrati diversi modelli attraverso i quali determinare la suddetta quota di retribuzione (parte IV).

Una ulteriore parte del volume è dedicata ad illustrare quali siano i raccordi che vi sono tra i diversi elementi retributivi presenti nella contrattazione collettiva e la busta paga. In particolare, si mostrerà come si compone il prospetto paga e come individuare le diverse voci retributive che lo compongono (parte V).

Il volume esplora, inoltre, ulteriori tematiche chiave legate alla struttura e alle dinamiche della retribuzione nel contesto del mercato del lavoro attuale, quali le tendenze recenti relative alla questione del salario minimo per legge (parte VI, § 1) e la ricostruzione delle modalità di calcolo dei minimi salariali contrattuali per un confronto con le ipotesi di salario minimo legale (parte VI, § 2).

Completa il volume un glossario e una bibliografia essenziale (parte VII).

## **2. La classificazione economica del lavoro**

Uno dei principi fondamentali del diritto del lavoro, sancito anche nei trattati internazionali, è quello secondo cui il lavoro non è una merce. Vero è, tuttavia, che un mercato del lavoro esiste e che, pertanto, anche il lavoro è oggetto di scambio. È il valore economico del lavoro a determinare le dinamiche dello scambio. E questo valore di scambio, come già detto (§ 1), deve garantire che il lavoratore percepisca una retribuzione giusta non solo perché congrua rispetto alla qualità e quantità del lavoro ma anche perché sufficiente a garantire a lui e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa.

La determinazione del valore economico di mercato del lavoro è rimessa ai contratti collettivi nazionali di lavoro. La principale funzione del