

“I CONTI ALLA FINE TORNANO SEMPRE”: come si legge una busta paga.

A volte rinfrescare la memoria non fa male e soprattutto se si tratta di saper leggere le nostre buste paga. Si tratta di una rappresentazione molto tecnica ma utile ai fini di raccapezzarsi quando si tratta di cifre che non tornano... a volte i conti tornano però se sappiamo interpretarli. Rifacciamo con questo lavoro di collazione un piccolo percorso informativo e chiarificativo.

▪ NOZIONE.

La **retribuzione** è la **prestazione fondamentale** cui è obbligato il **datore di lavoro** nei confronti del prestatore di lavoro e costituisce il **corrispettivo** che il datore di lavoro deve erogare al lavoratore che si obbliga a **collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore** (art. 2094 c.c.).

▪ CARATTERI GENERALI: la retribuzione deve avere le seguenti caratteristiche:

- **sufficienza** per garantire le esigenze vitali del lavoratore e della sua famiglia;
- **proporzionalità** alla **quantità e qualità di lavoro** prestato;
- **determinatezza o determinabilità**;
- **obbligatorietà**;
- **corrispettività** in quanto costituisce la controprestazione datoriale alla prestazione del lavoratore;
- **continuità** .

L' **ART. 36 COST.** stabilisce che la **retribuzione** cui ha diritto il prestatore di lavoro deve essere **proporzionata a quantità e qualità del lavoro prestato ed assicurare a lui ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa**. Il dettato costituzionale ha:

- un **contenuto programmatico** per il legislatore che è chiamato a stabilire la **retribuzione** minima;
- una **funzione precettiva del principio della retribuzione sufficiente** nel senso che, qualora tra le parti (datore di lavoro e lavoratore) sia stabilita una **retribuzione** insufficiente o non sia stabilita alcuna **retribuzione**, il giudice può obbligare il datore di lavoro a corrispondere al prestatore di lavoro la **retribuzione** equivalente a quella

minima prevista dai contratti collettivi applicabili alla categoria, o a categorie affini, o al settore produttivo (Cassazione, sent. n. 6646 del 13.6.1995).

▪ NATURA GIURIDICA

La **retribuzione** ha natura mista e complessa e quindi:

- **corrispettiva**, nel senso che la prestazione del lavoratore è correlata alla prestazione lavorativa (**retribuzione diretta**);
- **sociale o previdenziale**, nel senso che il datore di lavoro deve adempiere all'obbligo retributivo anche in assenza di prestazione (ad esempio in caso di malattia, maternità, ecc.) ed in tal caso la **retribuzione** perde il carattere della corrispettività ed assume quello previdenziale e, in senso lato, alimentare (**retribuzione indiretta**).

RIPETIBILITÀ DELLE SOMME PAGATE IN ECCESSO AL DIPENDENTE: nel caso in cui il datore di lavoro richieda la **restituzione delle somme erogate in eccesso** rispetto alle retribuzioni minime previste dal contratto collettivo, non può limitarsi a provare che il suddetto contratto prevede, per le prestazioni svolte, retribuzioni inferiori, ma deve dimostrare che la maggiore **retribuzione** erogata è stata frutto di un **errore essenziale e riconoscibile** dall'altro contraente, ossia di un errore che presenti i requisiti di cui agli art. 1429 e 1431 c.c. (Cass. 15.7.2016, n. 14574).

D)FORME DI RETRIBUZIONE: le forme di retribuzioni sono **diverse** e vengono elencate di seguito.

- ✓ **La RETRIBUZIONE A TEMPO:** forma di **retribuzione** prevista dal comma 1, art. 2099 c.c., consiste nel **retribuire il lavoro in ragione del tempo di esecuzione della prestazione lavorativa**: per questa forma di **retribuzione** - che è la più diffusa - diventa quindi rilevante l'orario di lavoro che funge da base per la determinazione della **retribuzione**. La **retribuzione** a tempo viene generalmente distinta in:

- **oraria:** calcolata sulle ore effettivamente lavorate nel mese;
- **mensile:** calcolata a prescindere dalle ore effettivamente lavorate nel mese.

- ✓ **La MENSILIZZAZIONE DELLA RETRIBUZIONE:** alcuni contratti collettivi, prevedono anche per i **lavoratori** che sono **retribuiti ad ore**, la **determinazione**

contabile della retribuzione in misura mensile. In tal caso viene utilizzato seguente calcolo:

la **retribuzione** oraria, anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per il divisore individuato dal contratto collettivo, i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, l'indennità di contingenza, gli aumenti di merito nonché gli altri eventuali compensi già eventualmente fissati e aggiungendo altri elementi orari della **retribuzione** come indennità varie ecc.

Il risultato ottenuto si moltiplica per le ore di lavoro e per quelle contrattualmente dovute.

- ✓ **La RETRIBUZIONE A COTTIMO:** forma di **retribuzione** prevista dal comma 1, art. 2099 c.c., consiste nel retribuire il lavoratore **tenendo conto** non solo del **tempo impiegato** per effettuare la prestazione, ma anche della **quantità di lavoro prodotto**. È comunque il caso di tener presente che, per dottrina, il rischio del rendimento sopportato dal cottimista nell'ambito del lavoro subordinato è diverso rispetto a quello autonomo ed anche più attenuato quantitativamente e qualitativamente in quanto non comprende il rischio economico dell'impresa presente nel lavoro autonomo. A tal proposito la Suprema Corte ha stabilito che il criterio concordato tra le parti per l'erogazione del compenso non ha rilevanza determinante e decisiva ai fini della differenziazione del contratto di lavoro subordinato dal contratto d'opera, dato che l'elemento che vale a contraddistinguere i due istituti - come si evince dall'art. 2222 c.c. - si puntualizza nello status di subordinazione del lavoratore e, particolarmente, nella estraneità dello stesso al rischio economico dell'impresa: il fatto, quindi, che la **retribuzione** sia stata stabilita col sistema del cottimo non importa, di per se, l'esclusione del rapporto di lavoro subordinato (Cassazione, sent. n. 3038 del 6.5.1986).

Esistono diverse **tipologie** di cottimo ed in particolare:

- **cottimo puro o pieno:** in cui la **retribuzione** è interamente determinata in base al cottimo;
- **cottimo misto:** in cui il cottimo rappresenta una maggiorazione che si aggiunge alla **retribuzione** fissa calcolata a tempo;
- **cottimo collettivo:** in cui la **retribuzione** è legata al rendimento di un gruppo di lavoratori;

- **concottimo**: è il particolare trattamento retributivo che spetta ai lavoratori non cottimisti ma che, a causa delle mansioni che svolgono, sono condizionati dal ritmo di lavoro dei cottimisti.

Esistono anche ipotesi di **cottimo obbligatorio** previste dall'art. 2100 c.c. e dall'art. 8 della Legge n. 877/73 (lavoro a domicilio). Ai sensi dell'art. 2100 c.c., il prestatore di lavoro deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo quando:

- in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'**osservanza** di un determinato **ritmo produttivo**, come nel caso delle catena di montaggio;

- la **valutazione** della sua **prestazione** è fatta in base al risultato delle **misurazioni dei tempi di lavorazione**.

Per la giurisprudenza, l'obbligatorietà del cottimo si ha quando viene **richiesta al lavoratore** una **prestazione più intensa** di quella del normale lavoro in economia e la **realizzazione di un risultato produttivo predeterminato superiore** a quello conseguibile nell'ipotesi normale come nel caso di "**linea a catena**" e "**linea a flusso continuo**" (Cass. n. 2481 del 24.4.1981).

Non sono, comunque, da intendersi forme di **retribuzione** a cottimo alcune voci previste dalla contrattazione collettiva che richiamano il cottimo ma che, invece, sono totalmente sganciate dal risultato produttivo del lavoratore e costituiscono una voce retributiva fissa.

E' il caso del cosiddetto "utile di cottimo" previsto dal CCNL Industria Metalmeccanica e Installazione di Impianti del 19.1.2006, che, stante quanto sopra e non essendo **retribuzione** commisurata al risultato, è erogabile anche agli apprendisti, così come chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la risposta all'interpello n. 13/2007.

- ✓ **RETRIBUZIONE IN NATURA**: ai sensi dell'art. 2099 c.c. il prestatore di lavoro può essere retribuito in tutto o in parte anche con prestazioni in natura. La **retribuzione** in natura costituisce un tipo di **retribuzione residuale** che trova applicazione in certe forme di lavoro domestico, agricolo e nel settore della pesca e consiste nell'**attribuire al lavoratore parte del risultato della sua attività lavorativa**. In genere la **retribuzione** in natura **si aggiunge alla retribuzione monetaria**, quale corrispettivo del lavoro prestato, come nel caso del lavoro domestico e del portierato nei quali la fornitura di alcuni servizi - come il vitto e/o l'alloggio - è legata all'effettuazione della prestazione.

- ✓ **PROVVIGIONE:** il comma 3 dell'art. 2099 c.c. ammette la provvigione quale **forma di retribuzione**. La provvigione consiste in una **percentuale sull'importo lordo degli affari trattati dal lavoratore** - su tutti quelli conclusi o solo su quelli che sono giunti a buon fine - e, comunque, in pratica consiste in un'**integrazione della retribuzione** perché la sua aleatorietà non garantirebbe il rispetto dei principi di proporzionalità e sufficienza. Infatti la Cassazione (sent. n. 35 del 5.1.1984) ha affermato che il sistema di remunerazione a provvigioni mal si concilia con il rapporto di lavoro subordinato il quale è caratterizzato da una **retribuzione** certa, continua, non riducibile e proporzionata alla quantità e qualità del lavoro, prestato; quindi, si devono ritenere **eccezionali le forme di retribuzione del lavoro subordinato** con partecipazione con provvigione **senza contemporanea pattuizione di una retribuzione-base o di minimi garantiti**. Gli Ermellini hanno inoltre chiarito che, nel caso in cui il lavoratore subordinato sia retribuito in parte in misura fissa, secondo il minimo previsto dalla contrattazione collettiva, ed in parte con provvigioni calcolate sugli affari promossi che superino un certo tetto convenzionalmente fissato, il riscontro dell'**adeguatezza** della **retribuzione** secondo i canoni di sufficienza e di proporzionalità stabiliti dall'art. 36 Cost. deve essere effettuato con **riferimento**, non solo esclusivamente al **minimo contrattuale**, bensì anche alle **provvigioni** (Cass. n. 3674 del 18.6.1985).
- ✓ **PARTECIPAZIONE AGLI UTILI ED AI PRODOTTI:** è altra forma di **retribuzione** prevista dall'art. 2099 c.c. e in genere è una **forma mista** in quanto la partecipazione agli utili ed ai prodotti **integra la retribuzione** minima che viene comunque garantita al lavoratore. Nel caso di specie, quindi, al prestatore di lavoro, va corrisposta, in aggiunta alla **retribuzione** minima, una **percentuale degli utili netti realizzati dall'impresa o una parte dei prodotti dell'impresa**. Infatti, anche con riferimento a questa forma di **retribuzione** la Cassazione (sent. n. 35 del 5.1.1984) ha sentenziato che mal si concilia con il rapporto di lavoro subordinato per cui devono ritenersi eccezionali le forme di **retribuzione** del lavoro subordinato con partecipazione agli utili ed ai profitti senza contemporanea pattuizione di una **retribuzione-base o di minimi garantiti**.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La **retribuzione** va corrisposta con le **modalità** e nei **termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito** (art. 2099 c.c., comma 1). Per la contrattazione collettiva il **termine** per il **pagamento** della **retribuzione** è **mensile** anche se gli usi possono prevedere un termine diverso. Tutti i datori di lavoro sono tenuti, altresì, all'atto della corresponsione della **retribuzione**, a consegnare al lavoratore un **prospetto paga** ma, dopo l'istituzione del Libro Unico del Lavoro (LUL) è possibile adempiere all'obbligo in questione, mediante consegna al prestatore di lavoro di una **copia del LUL** che può essere effettuata **anche via e-mail** (Ministero del lavoro, interpello n. 8/2010), all'indirizzo di posta elettronica del dipendente provvisto di password personale, purché siano messe a disposizione del lavoratore un personal computer ed una stampante. La **consegna** può essere **delegata** anche ad un **consulente del lavoro** o ad altri **soggetti abilitati** (legge n. 12/1979), mentre in caso di **gruppi societari** le società del gruppo possono **delegare** la **capogruppo** alla consegna. La **responsabilità per la mancata ricezione** permane in capo al **datore di lavoro**, così come la **prova dell'avvenuta consegna del prospetto paga** ricade sempre sul **datore di lavoro**, anche in assenza di e-mail certificata.

In conseguenza delle norme della Finanziaria 2017 (art 1, commi 910-912 della legge n.205/2017),che impongono l'obbligo di corrispondere la retribuzione e di tracciarla con specifiche modalità,**dall'1.07.2018 entreranno in vigore ulteriori ipotesi sanzionatorie.**

L'occasione è utile per qualche approfondimento.

In estrema sintesi la retribuzione è parte dell'"*obligatio ultro citroque*" (significa di qua e di là (del sinallagma contratto di lavoro)), è cioè parte del contratto a prestazioni corrispettive, con uno stretto nesso con *l'an* ed il *quantum* della prestazione: ciò significa che non costituiscono retribuzione tutti quei benefici economici elargiti per motivi di mera discrezionalità, senza nesso di corrispettività con *l'an ed il quantum*.

Se quindi la retribuzione è parte del sinallagma con la collaborazione, in caso di **sospensione del rapporto** non dovrebbe essere corrisposta: nel diritto civile saremmo di fronte al caso di "impossibilità oggettiva sopravvenuta", ma in materia di lavoro

vale invece il principio della traslazione sul datore del rischio di inattività del lavoratore per fatto oggettivo a lui non imputabile (malattia, infortunio, maternità/paternità, aspettativa per figli con handicap, permessi elettorali, tossicodipendenti in riabilitazione c/o ASL, arresto, volontariato civile, corsi di formazione ecc) : in questi casi, pertanto, il rapporto è sospeso ma si conserva il diritto alla retribuzione.

Del tutto diverso è il caso della sospensione del rapporto per impossibilità del datore (*factum principis*) che, ad esempio, si rifiuta di ricevere la prestazione: in questo caso (che spesso rilevo nelle denunce del turno) il creditore/lavoratore deve attivare la c.d. “*mora credendi*” (deve metterlo in mora), a seguito della quale il datore dovrà corrispondere la retribuzione.

Ancora diverso il caso della sospensione per fatti dell’impresa (inagibilità dei locali, ordine dell’Autorità, mancanza di energia elettrica ecc) per i quali in genere il trattamento è previsto dai CCNL o si attivano gli ammortizzatori.

La corresponsione della retribuzione segue la c.d regola della post-numerazione, cioè del pagamento posticipato rispetto alla prestazione.

▪ **IL PROSPETTO PAGA**

Nel prospetto paga vanno indicati:

1. Cognome e nome
2. Qualifica
3. Periodo cui si riferisce la retribuzione
4. Assegno per il nucleo familiare e tutti gli altri elementi che compongono la retribuzione
5. Trattenute sulle somme

Ogni annotazione deve corrispondere a quelle del libro unico del lavoro (art 2 L. 4/53); il prospetto paga deve recare la firma o il timbro del datore di lavoro (art1, c2 L 4/53) ed è sottoscritto dal lavoratore all’atto della corresponsione della retribuzione: firma per quietanza che non costituisce assolutamente prova utile per il datore circa la retribuzione effettivamente percepita dal lavoratore (Cass.30.6.2011 n.14411). **Attenzione:** dal 24.9.2015 (D.Lgs n.151/2015) non è più sanzionabile l’irregolarità formale del prospetto paga non firmato e/o non timbrato dal datore.

L’adempimento può essere assolto anche con la consegna al lavoratore di copia del libro unico del lavoro, ma poiché **fino al 24.9.2015** la L.n.4 non è stata abrogata da

quella sul LUL, dalla pratica ispettiva dovrà risultare che il datore ha scelto di procedere agli adempimenti relativi all'obbligo di realizzazione e consegna del prospetto paga mediante consegna del LUL: solo in questo caso, per gli illeciti di omessa, incompleta o errata redazione potrete rubricare la sola sanzione relativa al LUL (art 39, c.7 del DL 112/2008); diversamente, andavano applicate entrambe le sanzioni, ex DL 112 ed ex L n.4. Come detto, dal 24.9.2015, con la riscrittura dell'ultimo periodo dell'art 5 della L n.4, il datore di lavoro sarà sanzionabile **SOLO** ai sensi dell'art 39 quando si configuri un'omessa o infedele registrazione, ma se il datore abbia ommesso di consegnare la copia del LUL in luogo del prospetto paga, troverà applicazione la sanzione di cui all'art 5 della L.n.4. (circ. MLPS 26/2015)

Come può essere consegnato il prospetto paga:

- ✓ Utilizzando la PEC (risposta ad interpello n.1/2008);
- ✓ Utilizzando la posta elettronica anche da parte del consulente del lavoro delegato (risposta ad interpello n. 8/2010), fermo che la prova di avvenuta consegna ricade sul datore di lavoro;
- ✓ Con inserimento del prospetto paga su sito web, in apposita area riservata, con accesso consentito al solo lavoratore interessato (risposta ad interpello n13/2012).

▪ PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Dal primo luglio 2018, datori di lavoro e committenti hanno l'obbligo di corrispondere la retribuzione esclusivamente con modalità che consentano la tracciabilità dei pagamenti effettuati. La norma riguarda, quindi, i lavoratori dipendenti (esclusi i domestici e gli addetti ai servizi familiari) e i collaboratori coordinati e continuativi anche quando soci di cooperativa.

La retribuzione, il compenso e qualsiasi anticipo dovranno essere corrisposti mediante una banca o un ufficio postale, esclusivamente attraverso le seguenti modalità:

- ❖ Bonifico bancario su conto corrente indicato dal lavoratore;
- ❖ Pagamento elettronico (carta di pagamento, borsellino elettronico, assegni elettronici, portafoglio digitale, pagamenti attivati su smartphone) INL nota prot. n. 5828 del 4.7.18;
- ❖ Pagamento in contanti presso uno sportello bancario o postale presso il quale il datore abbia aperto un apposito conto corrente con mandato di pagamento INL nota prot. n. 4538/2018;

- ❖ Emissione di assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di comprovato impedimento, ad un suo delegato -INL nota prot. n. 4538/2018.

IN NESSUN CASO IL COMPENSO PUO' ESSERE CORRISPOSTO IN CONTANTI: LA VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO E' PUNITA CON LA SANZIONE DA 1000 A 5000 EURO, previa diffida (sanzione ridotta pari ad Euro 1.666,67).

COMPETENTI ad irrogare la sanzione sono solo gli ispettori del lavoro.

La norma violata è l'art 1, c.913, della L. n.205/2017.

Per gli ispettori che procedono alla conciliazione monocratica, si raccomanda di annotare sul verbale quale sia il mezzo prescelto per il versamento degli importi conciliati e si rammenta che non sarà necessario verificare se poi il pagamento sia effettivamente stato eseguito, come da precedente nota di chiarimento: la conciliazione potrà subito essere chiusa con esito positivo, essendo onere del lavoratore depositare eventualmente il verbale perché diventi titolo esecutivo.

Inoltre – come chiarito dall'INL con nota prot. n. 5828 del 4.7.18 - in relazione a soci lavoratori di cooperativa che siano anche “prestatori” (ovvero intrattengano con la cooperativa un rapporto di prestito sociale) è ammesso il pagamento delle retribuzioni attraverso versamenti sul “libretto del prestito”, aperto presso la medesima cooperativa, a condizione che:

- tale modalità di pagamento sia stata richiesta per iscritto dal socio lavoratore “prestatore”;
- il versamento sia documentato nella “lista pagamenti sul libretto” a cura dell'Ufficio paghe e sia attestato dall'Ufficio prestito sociale che verifica l'effettivo accredito il giorno successivo alla sua effettuazione.

E' vietato corrispondere la **retribuzione** per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato - eccezione fatta per i rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a quelli di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339, e per quelli comunque rientranti nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali per gli addetti a servizi familiari e domestici, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale - pena una sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro.

Inoltre, come ricordato dalla circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 2 del 25 gennaio 2018, la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della **retribuzione**.

In data 22.5.2018 l'Ispettorato ha chiarito, con nota prot. n. 4538, che devono altresì ritenersi esclusi i compensi derivanti da borse di studio, tirocini, rapporti autonomi di natura occasionale e che la violazione dell'art. 1, c. 910-913, L. n. 205/2017 (legge di bilancio per il 2018) risulta integrata:

a) quando la corresponsione delle somme avvenga con modalità diverse da quelle indicate dal legislatore;

b) nel caso in cui, nonostante l'utilizzo dei predetti sistemi di pagamento, il versamento delle somme dovute non sia realmente effettuato, ad esempio, nel caso in cui il bonifico bancario in favore del lavoratore venga successivamente revocato ovvero l'assegno emesso venga annullato prima dell'incasso;

circostanze che evidenziano uno scopo elusivo del datore di lavoro che mina la stessa ratio della disposizione.

Quindi, ai fini della contestazione gli organi di vigilanza verificheranno non soltanto che il datore di lavoro abbia disposto il pagamento utilizzando gli strumenti previsti ex lege ma anche che lo stesso sia andato a buon fine.

Per quanto concerne la quantificazione della sanzione, la sua applicazione prescinde dal numero di lavoratori interessati dalla violazione ma saranno applicabili tante sanzioni quante sono le mensilità per cui si è protratto l'illecito (INL nota prot. n. 5828 del 4.7.18).

In data 10.9.2018, con nota prot. n. 7369, l'Ispettorato Nazionale è tornato sulla questione ed ha aggiunto che il divieto di pagamento in contanti riguarda ciascun elemento della **retribuzione** ed ogni anticipo della stessa.

L'utilizzo degli strumenti di pagamento espressamente elencati dalla norma non è obbligatorio per la corresponsione di somme dovute a diverso titolo, quali ad esempio quelle imputabili a spese che i lavoratori sostengono nell'interesse del datore di lavoro e nell'esecuzione della prestazione (es: anticipi e/o rimborso spese di viaggio, vitto, alloggio), che possono continuare ad essere corrisposte in contanti.

L'indennità di trasferta, in considerazione della sua natura "mista" (risarcitoria e retributiva solo quando superi un determinato importo ed abbia determinate caratteristiche), va ricompresa nell'ambito degli obblighi di tracciabilità,

diversamente da quello che avviene rispetto a somme versate esclusivamente a titolo di rimborso documentato che hanno natura solo restitutoria.

LA RETRIBUZIONE MENSILE, GIORNALIERA E ORARIA

Per gli impiegati i CCNL stabiliscono una retribuzione fissa mensile lorda che deve essere corrisposta alla fine di ogni periodo di paga a prescindere che il mese abbia 28 oppure 31 giorni.

In questo caso la retribuzione mensile può essere frazionata in valore giornaliero o orario utilizzando dei coefficienti che variano da settore a settore. Sono i cosiddetti divisori orari o giornalieri.

Il frazionamento è importante per determinare la retribuzione da erogare a chi non ha tutto il periodo di paga lavorato e per quantificare il lavoro straordinario, le varie indennità turni e per lavori disagiati e altre forme di retribuzione.

Gli operai vengono di norma retribuiti in relazione alle ore prestate e la relativa retribuzione oraria viene determinata dividendo la retribuzione mensile prevista dal CCNL per un coefficiente (il cosiddetto divisore orario).

Per gli operai quindi, la retribuzione a fine mese può essere diversa in relazione al numero dei giorni lavorabili nel mese. La paga oraria viene altresì utilizzata, maggiorata delle relative percentuali contrattuali, per retribuire gli straordinari, le indennità turno e per lavori disagiati e altre forme di retribuzione.

Esempi di divisori/coefficienti per CCNL:

Commercio e Terziario: Giornaliero 26 / Orario 168 per 40h sett. - 195 per 45h sett.
full time

Metalmeccanici Industria: Giornaliero 26 / Orario 173 per 40h sett. full time

Chimici Farmaceutici Ind.: Giornaliero 25 / Orario 175 o 173 per i lavoratori dei settori abrasivi

Riepilogando:

Per determinare la retribuzione lorda giornaliera è necessario dividere la retribuzione lorda mensile per il coefficiente giornaliero es.26

Per determinare la retribuzione lorda oraria è necessario dividere la retribuzione lorda mensile per il coefficiente orario es. 173

DIVISORI PARTICOLARI

Nei contratti di lavoro stipulati con le agenzie di somministrazione lavoro (APL) la retribuzione dei lavoratori viene liquidata con periodicità mensile sulla base delle ore lavorate e di quelle contrattualmente dovute nel corso di ciascun mese dell'anno, assumendo come coefficiente divisore orario mensile quello risultante dalla seguente formula (valida anche per ferie e mensilità aggiuntive):

Divisore Orario Mensile APL: $\text{Orario settimanale aziendale} \times 52 / 12$

La determinazione della paga oraria avviene secondo la seguente formula:

Paga lorda oraria: $\text{Retribuzione mensile} / \text{Divisore Orario Mensile APL}$

I divisori contrattuali previsti dai CCNL vengono invece utilizzati per determinare la quota oraria relativa a straordinari, maggiorazioni, indennità ecc..ecc..

Anche gli accordi integrativi aziendali e/o territoriali possono definire dei coefficienti orari / mensili differenti dal CCNL applicato dall'azienda datore di lavoro.

Divisore giornaliero e orario

DIVISORI PREVISTI DAI CCNL: le voci della **retribuzione** sono fissate dai CCNL in misura mensile per cui può essere necessario **convertire gli importi mensili in valori giornalieri ed orari**. La conversione per il calcolo della **retribuzione** da applicare ai vari istituti contrattuali si effettua **dividendo la retribuzione mensile** prevista dai CCNL **per i divisori giornalieri e orari** previsti dalla stessa CCNL. Generalmente essi sono pari a **22** (in caso di **settimana corta** = $52/12 \times 5$) e **26** (in caso di **settimana lunga** = $52/12 \times 6$) per il calcolo della **retribuzione giornaliera** e **173** per il calcolo della **retribuzione oraria**, ma non tutti i contratti dispongono nella stessa maniera.

PARITÀ DI TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

Nel nostro ordinamento **non esiste** una norma che obbliga il datore di lavoro a retribuire nella stessa maniera lavoratori che svolgono le stesse mansioni all'interno della stessa azienda ma, per giurisprudenza, va **rispettata solo la retribuzione minima prevista dalla contrattazione collettiva**. Tal proposito si richiama la sentenza della Cassazione a Sezioni Unite n. 4570 del 17.5.1996 la quale ha affermato che non esiste un diritto soggettivo del lavoratore subordinato alla parità di trattamento, essendo, al contrario, legislativamente prevista come possibile una situazione di disparità di trattamento dall'art. 2077 c.c., secondo comma, il quale, nell'imporre la sostituzione con le norme collettive delle clausole difformi contenute nei contratti individuali salvo che tali clausole siano più favorevoli al lavoratore, prevede di fatto un **allineamento dei contratti individuali di lavoro alla disciplina collettiva** non in tutti i casi, ma solo in quelli in cui il **contratto individuale di lavoro contenga disposizioni meno favorevoli per il lavoratore**. Inoltre, nella stessa sentenza è stato stabilito - con riferimento alle disparità di trattamento che si verificano, ad opera del datore di lavoro, nel corso del rapporto, - che l'attribuzione ingiustificata ad un lavoratore di un determinato beneficio non può costituire titolo per attribuire al lavoratore che si trovi nell'identica posizione un diritto ad ottenere lo stesso beneficio, né può determinare l'insorgenza di un danno risarcibile, poiché questo, postulando la lesione di un diritto, non è configurabile laddove esso non sussiste. Infine non è configurabile alcun comportamento discriminatorio del datore di lavoro qualora lo stesso, pur determinando una disparità di trattamento fra i lavoratori, costituisca corretto adempimento di una norma collettiva, che, in forza dell'art. 2070 c.c., secondo comma, sia entrata a far parte del rapporto individuale di lavoro dei soggetti beneficiari e che, in quanto atto di esercizio dell'autonomia collettiva, si sottrae ad ogni potere correttivo in sede di controllo giudiziario.

RETRIBUZIONE E DISCRIMINAZIONE

L'art. 16 della legge n. 300/1970 vieta la concessione di **trattamenti economici di maggior favore** aventi **carattere discriminatorio**, motivati da **ragioni sindacali, politiche, religiose, razziali, per motivi di lingua o di sesso, di handicap, di età, basati sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali**.

PARITÀ DI RETRIBUZIONE UOMO-DONNA E MINORI-MAGGIORENNI

Cosa diversa è la parità di **retribuzione** che è **costituzionalmente garantita** (art. 37 Cost.) alla **donna ed ai minori a parità di lavoro**, rispettivamente con gli uomini e con i lavoratori maggiorenni. In più, l'art. 28 del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) **vieta** qualsiasi **discriminazione, diretta e indiretta**, concernente un qualunque aspetto o **condizione delle retribuzioni**, per quanto riguarda uno **stesso lavoro** o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. Ai sensi del secondo comma del citato art. 28, i **sistemi di classificazione professionale** ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono **adottare criteri comuni per uomini e donne** ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni.

OMNICOMPENSIVITÀ DELLA RETRIBUZIONE

In virtù del cosiddetto principio di omnicomprensività della **retribuzione**, di formazione giurisprudenziale, si è formato un **concetto unitario di retribuzione** costituita non solo dal compenso dovuto per la prestazione effettuata ma, bensì, da **tutti gli emolumenti dovuti in ragione del rapporto di lavoro** ed aventi **carattere determinato** (in misura fissa o variabile), **obbligatorio** (escluse le liberalità), **corrispettivo** (in correlazione causale con il rapporto di lavoro) e **continuo** (cioè con regolarità). Tale nozione di **retribuzione** fungerebbe da calcolo per tutti gli altri istituti contrattuali come la tredicesima, il TFR, ecc.

-NEGAZIONE DEL PRINCIPIO: la più recente dottrina e giurisprudenza, però, a partire dagli anni '80, ha **negato che il principio di omnicomprensività sia un principio di carattere generale**; a tal proposito storica è la sentenza della Cassazione a Sezioni Unite n. 1069 del 13.2.1984, in cui è stato affermato che il cosiddetto principio dell'omnicomprensività della **retribuzione** - con inclusione cioè di ogni compenso avente caratteri di continuità, obbligatorietà e determinatezza - il quale è adottato dal legislatore per il calcolo delle indennità di preavviso e di anzianità (art. 2121 c.c.), **non ha valore di regola generale dell'ordinamento**, limitativa dell'autonomia privata, e non osta a che questa, nel rispetto dei precetti fissati dall'art. 36 della Costituzione in tema di quantità della **retribuzione**, dopo avere previsto un compenso di natura retributiva, disponga di non includere tale elemento nel calcolo della **retribuzione** rilevante per altri istituti contrattuali, od anche legali, laddove manchi, come nei casi del trattamento per ferie, per malattia o per permessi sindacali, una norma che imponga di commisurarli a tutti gli elementi della **retribuzione**, specificamente considerati. Quindi, quando i **contratti collettivi** fanno **riferimento alla retribuzione per il calcolo di altri istituti contrattuali**, il riferimento va inteso alla **nozione di retribuzione di volta in volta accolta dalla norma contrattuale**.

-INTERVENTO DEL LEGISLATORE: ad ogni buon conto, in materia è intervenuto anche il legislatore per cui, ai sensi del comma 1, art. 3, D.L. n. 318/1996, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 1996, n. 402, "la **retribuzione dovuta in base agli accordi collettivi di qualsiasi livello non può essere individuata in difformità dalle obbligazioni, modalità e tempi di adempimento come definiti negli accordi stessi dalle parti stipulanti, in riferimento alle clausole sulla non computabilità nella base di calcolo di istituti contrattuali e di emolumenti erogati a vario titolo, diversi da quelli di legge, ovvero sulla quantificazione di tali emolumenti comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi diretti o indiretti.** Allo stesso fine valgono le clausole per la limitazione di tale incidenza relativamente ad istituti retributivi introdotti da accordi integrativi aziendali in aggiunta a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Le predette disposizioni operano anche agli effetti delle prestazioni previdenziali".

-IRRIDUCIBILITÀ DELLA RETRIBUZIONE

Ai sensi dell'art. 2103 c.c. il lavoratore può essere adibito a svolgere **mansioni equivalenti** alle **ultime** effettivamente **svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.** Fermo restando quanto sopra, la questione che si pone è se il lavoratore, nel caso di specie, conservi anche il diritto alle indennità accessorie collegate alle mansioni precedentemente svolte. Per giurisprudenza, ai sensi dell'art. 2013 c.c., anche nei casi di legittimo esercizio dello "jus variandi", si applica il principio dell'irriducibilità della **retribuzione**, intesa come corrispettivo delle qualità professionali intrinseche alle mansioni svolte dal lavoratore, mentre **possono essere soppressi** solo quegli **elementi accessori** (indennità) diretti a **compensare un rischio particolare, particolari modalità della prestazione lavorativa, o un disagio ambientale o temporale, o, più in generale, erogati in considerazione di caratteristiche estrinseche e non connaturali alle mansioni svolte** (ex plurimis, Cass. n. 7277 dell' 8.8.1996, n. 15517 del 7.12.2000 e n. 6763 del 10.5.2002).

▪ **DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE:**

Stante l'art. 2099 c.c., la **retribuzione** va determinata:

- facendo **riferimento ai contratti collettivi** che stabiliscono la **retribuzione minima inderogabile in pejus**, ma **suscettibile di trattamenti migliorativi** stabiliti dalla contrattazione individuale;
- facendo **ricorso all'accordo tra le parti** quando **manchino contratti collettivi** che stabiliscano la misura della **retribuzione**;

- facendo **ricorso al giudice** in **assenza di pattuizione tra le parti**, oppure nel caso in cui la **retribuzione sia stata pattuita in misura insufficiente**. In entrambe i casi il giudice può rifarsi ai minimi tabellari previsti nei contratti collettivi applicabili alla categoria o al settore produttivo a cui appartiene il prestatore di lavoro, ritenendo tali parametri idonei ad integrare il requisito della sufficienza richiesta dall'art. 36 Cost.

▪ TUTELA DEI CREDITI DI LAVORO

I crediti retributivi godono di particolare tutela e, in particolare:

- stante l'art. 429 c.p.c., il giudice, quando pronuncia sentenza di **condanna al pagamento di somme di denaro per crediti di lavoro**, deve determinare, oltre gli **interessi nella misura legale**, anche il **maggior danno** eventualmente **subito dal lavoratore per la diminuzione di valore del suo credito**, condannando al pagamento della somma relativa con decorrenza dal giorno della maturazione del diritto;

- in caso di **insolvenza del datore di lavoro** i crediti di lavoro sono assistiti da **privilegio**;

- le **sentenze** che pronunciano condanna a favore del lavoratore per crediti derivanti dai rapporti di lavoro sono **provvisoriamente esecutive** (art. 431 c.p.c.);

- in caso di **insolvenza del datore di lavoro** esiste un **Fondo di Garanzia INPS** - istituito dalla legge n. 297/1982 - che si sostituisce al datore di lavoro nel pagamento del TFR e dei crediti retributivi degli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro, rientranti nei 12 mesi che precedono la dichiarazione di insolvenza.

▪ MANCATA RETRIBUZIONE E DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

Il mancato pagamento della **retribuzione** costituisce “giusta causa” di dimissioni (INPS, circolari n. 97 del 4.6.2003 e n. 163 del 20.10.2003). Quindi nel caso di specie il lavoratore ha diritto alla disoccupazione, tuttavia per l'INPS (circolare n. 163/2003) nel presentare la domanda, lo stesso deve dichiarare di essersi dimesso per giusta causa e deve corredare la domanda con una documentazione (dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà di cui agli articoli 38 e 47 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000) da cui risulti almeno la sua volontà di “difendersi in giudizio” nei confronti del comportamento illecito del datore di lavoro (allegazione di diffide, esposti, denunce, citazioni, ricorsi d'urgenza ex articolo 700 c.p.c., sentenze

ecc. contro il datore di lavoro, nonché ogni altro documento idoneo), impegnandosi a comunicare l'esito della controversia giudiziale o extragiudiziale. Nel caso in cui l'esito della lite dovesse escludere la ricorrenza della giusta causa di dimissioni, l'Istituto procederà al recupero di quanto pagato a titolo di indennità di disoccupazione, così come avviene nel caso di reintegra del lavoratore nel posto di lavoro successiva a un licenziamento illegittimo che ha dato luogo al pagamento dell'indennità di disoccupazione.

▪ **RETRIBUZIONE IMPONIBILE AI FINI FISCALI E PREVIDENZIALI**

Con il D.Lgs. n. 314/1997 sono state **armonizzate le disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendenti**. Per l'art. 51 del D.P.R. n. 917/1986 (Testo Unico delle imposte sui redditi), modificato dall'art. 3 del citato decreto legislativo, ai **fini fiscali**, il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le **somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta**, anche sotto forma di erogazioni liberali, **in relazione al rapporto di lavoro**. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono. Non concorrono a formare il reddito alcune voci espressamente previste dallo stesso art. 51, D.P.R. n. 917/1986. Lo stesso decreto legislativo (art. 6) ha modificato la determinazione del reddito da lavoro dipendente **ai fini contributivi** per cui sono tali **i redditi di lavoro dipendente, come definiti dal TUIR, maturati nel periodo di riferimento**.

MENSILIZZAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

NATURA CONTRATTUALE: alcuni contratti collettivi, **per i lavoratori retribuiti a ore**, prevedono comunque la **determinazione contabile** della **retribuzione in misura mensile**. La **retribuzione oraria**, anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina **dividendo per 173** (o **altro divisore individuato dal contratto**) i **minimi** tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di **anzianità**, l'indennità di **contingenza**, gli **aumenti di merito**, nonché gli **altri compensi** già eventualmente fissati a mese e aggiungendo a tali valori gli **altri elementi orari** della **retribuzione** quali, cottimi, incentivi, indennità varie ecc. L'ammontare così ottenuto verrà **moltiplicato per le ore di lavoro** e per quelle contrattualmente dovute.

ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE (E.D.R.)

ORIGINE: l'Elemento Distinto della Retribuzione è nato dal Protocollo tra le parti sociali del 31.7.1992 al fine di compensare la perdita di rivalutazione della contingenza bloccata a novembre del 1991. Per espressa previsione (vedi Protocollo del 31.7.1992) ha un valore fisso pari ad **€ 10,33 per 13 mensilità**, è erogato dal mese di gennaio 1993 ed è **acquisito per il futuro nella retribuzione**. Tale somma viene erogata a **tutti i lavoratori del settore privato** senza alcuna distinzione di CCNL o qualifica, **eccezione** fatta per i **dirigenti**.

RICONOSCIMENTO: in mancanza di espressa previsione nel Protocollo del 1992, secondo gli **orientamenti prevalenti** e le **prassi più diffuse** l'elemento distinto della retribuzione viene **computato nel calcolo** per la determinazione di:

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

In genere l'**EDR** viene escluso nel conteggio per la determinazione di tutte le mensilità oltre la tredicesima, i premi di produzione, il lavoro straordinario, le maggiorazioni per i turnisti, ecc.

CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVO: il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la risposta all'[interpello n. 42 del 3.10.2008](#), ha ritenuto che la tredicesima e la quattordicesima mensilità - corrisposte al lavoratore con **cadenza periodica** in conseguenza dello svolgimento del rapporto di lavoro e, pertanto, caratterizzate dalla **stabilità dell'erogazione** al pari della paga base e dell'indennità di contingenza - rappresentano una **voce retributiva** che fa parte della **retribuzione lorda** prevista dal contratto collettivo di categoria per il **calcolo del contributo a favore del datore di lavoro** che applica il contratto di solidarietà espansivo.

CONGLOBAMENTO DELL'EDR: la tendenza attuale dei CCNL è per il **conglobamento** degli elementi che costituiscono il trattamento minimo contrattuale in **un'unica voce retributiva** (compreso l'EDR).

ASPETTI FISCALI E CONTRIBUTIVI: l'importo erogato a titolo di **EDR concorre** alla **formazione del reddito di lavoro dipendente** - ed è quindi imponibile fiscalmente - e alla formazione della **base imponibile per il calcolo dei contributi** di assistenza e previdenza sociale

RETRIBUZIONE IMPONIBILE AI FINI INAIL

NOZIONE

Il premio assicurativo ordinario è **calcolato** in base al tasso di premio indicato dalla **tariffa dei premi** con riferimento alla **lavorazione assicurata** ed all'ammontare delle retribuzioni imponibili. La base di calcolo, in relazione alle singole fattispecie, può essere individuata nella

1) **retribuzione effettiva,**

2) **retribuzione convenzionale,**

3) **retribuzione di ragguglio**, che si utilizza quando i prestatori d'opera **non** percepiscono una **retribuzione** fissa e pertanto si fa riferimento a tabelle fisse di **salari medi o convenzionali**, ovvero alla misura del minimale di legge per la liquidazione delle **rendite INAIL**.

- **RETRIBUZIONE EFFETTIVA:** per determinare la base effettiva minima di calcolo del premio si deve tenere conto della **retribuzione imponibile mensile** ovvero **giornaliera**, che **non può essere inferiore** all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti e contratti collettivi (**minimale** di cui alla [L. 389/1989](#)). Per ricostruire la **retribuzione** imponibile giornaliera, la **retribuzione** mensile contrattuale deve essere **divisa** per i giorni lavorativi mensili da retribuire, che convenzionalmente l'Istituto identifica nella misura di **26**. Il limiti minimi sono stati adeguati negli anni: ([INAIL, circ. 17/2009](#))- ([INAIL, circ. 11/2010](#))- ([INAIL, circ. 21/2011](#))- ([INAIL, circ. 16/2012](#))- ([INAIL, circ. 14/2013](#))- ([INPS, circ. 20/2014](#))-([INAIL, circolare 17/2017](#)).
- **RETRIBUZIONE CONVENZIONALE:** per **specifiche categorie di lavoratori** per i quali non è possibile individuare una **retribuzione** di riferimento, l'imponibile convenzionale rappresenta l'eccezione che prevale sulla regola dell'imponibile "effettivo" ed è stabilito con **decreti ministeriali** aventi valenza nazionale o

provinciale **ovvero con legge**. L'importo così definito va **raffrontato** con il relativo limite minimo di **retribuzione** giornaliera e deve essere **uguagliato a quest'ultimo se risulta essere inferiore**. Questo limite minimo si applica alle retribuzioni convenzionali dei lavoratori con uno specifico limite minimo di **retribuzione** giornaliera. Alle retribuzioni convenzionali dei lavoratori per i quali **non è** previsto uno specifico limite di **retribuzione** giornaliera, si applica invece il **minimale giornaliero** per la generalità delle retribuzioni effettive. Con decreto del Ministro per il lavoro, sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria maggiormente rappresentative, possono essere stabilite, d'ufficio o su richieste delle organizzazioni o dell'Istituto assicuratore, **tabelle** di retribuzioni medie o convenzionali **per determinati lavori o per determinate località** o anche per singole imprese o per speciali categorie di prestatori d'opera. Le retribuzioni in argomento si dividono come segue ([INAIL, circ. 17/2009](#) e [circ. 11/2010](#), [circ. 16/2012](#)), [INAIL, circolare 14/2013](#) e [INAIL circolare 37/2014](#), circolare 72/2015, circolare 7/2016 e 17/2017):

1) **retribuzioni convenzionali**, a livello nazionale o provinciale, che sono da riferire ai giorni di effettiva presenza del soggetto assicurato, giorni che convenzionalmente sono pari a **25 nel mese e 300 nell'anno**;

2) **retribuzione convenzionale annuale**, cioè un importo già riferito a **300 giornate** di presenza, che va rapportato a valori giornalieri utilizzando il **divisore 25**. L'importo giornaliero così ottenuto viene poi **moltiplicato** per gli **effettivi** giorni di presenza. L'importo giornaliero va sempre moltiplicato per il periodo mensile fissato dal decreto, a prescindere dai giorni di effettiva presenza al lavoro: ciò significa che **l'unità minima** di pagamento del premio **è il mese e non il giorno** .

- **RETRIBUZIONI CONVENZIONALI PROVINCIALI:** nell'ambito di varie **province**, per particolari **categorie**, sono in vigore decreti ministeriali recanti importi convenzionali giornalieri solo o anche ai fini contributivi e risarcitivi INAIL. Le retribuzioni convenzionali provinciali sono adeguate in base all' **indice ISTAT** dal secondo anno successivo a quello della loro entrata in vigore, sempre che siano superiori al relativo limite minimo di **retribuzione** giornaliera. Qualora l'importo convenzionale sia **inferiore** al relativo limite minimo di **retribuzione** giornaliera, deve essere **uguagliato** a quest'ultimo. La **retribuzione** convenzionale a livello provinciale **non si applica** ai lavoratori per i quali è già stabilita una **retribuzione** convenzionale a livello nazionale o un **premio speciale** ([INAIL, circ. 17/2009](#) e [circ. 11/2010](#) e 17/2017).

- **RETRIBUZIONI DI RAGGUAGLIO:** la **retribuzione** "di ragguglio" è pari al minimale di rendita e si assume solo in via residuale, ovvero in mancanza di **retribuzione** convenzionale e di **retribuzione** effettiva; anche la **retribuzione** di ragguglio annuale è divisibile in 300 giorni, per ottenere il valore giornaliero. Dal 1° luglio 2015 tale importo è pari a 16.195,20 annui ed è confermato anche per le annualità 2016 e 2017 (INAIL, circolare 7/2016 e 17/2017).

- **RETRIBUZIONI CONVENZIONALI PER I LAVORATORI ITALIANI OPERANTI IN PAESI EXTRAUE:** le misure di queste retribuzioni convenzionali vengono stabilite annualmente con **apposito decreto ministeriale**.
- **RETRIBUZIONI CONVENZIONALI PER I LAVORATORI ADDETTI AI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI:** la contribuzione trimestrale è da versare all'INPS anche per la quota parte relativa all'assicurazione INAIL che è pertanto già ricompresa nella quota complessiva di contribuzione dovuta all'INPS (INAIL, circ. 54/1972, 83/1973, 61/1979 e [5/2008](#); INAIL, notiziari 12/1974 e 18/1976). [INAIL, circ. 17/2009](#), -[INAIL circ. 11/2010](#), [allegato 4](#) - [INAIL n. 49/2011](#) - [INAIL 16/2012](#). -INAIL 7/2016 -INAIL 17/2017.

- **RETRIBUZIONI CONVENZIONALI PER LAVORATORI PART TIME:** la base imponibile convenzionale dei lavoratori con **contratto part time** è **oraria** ed è determinata **moltiplicando** la **retribuzione** oraria contrattuale per le ore complessive da retribuire nel periodo assicurativo (2080/anno). Questa **retribuzione "tabellare"** o contrattuale si ottiene

dividendo l'importo della **retribuzione** annua tabellare prevista dal CCNL, includendo anche le **mensilità aggiuntive** , **per** le ore annue stabilite dalla stessa contrattazione per i lavoratori a tempo pieno (se 40 ore = 2080 ore annue). Questo valore va **raffrontato al minimale di contribuzione** orario definito come segue: 1) si **moltiplica** il minimale giornaliero della generalità dei lavoratori dipendenti **per** le giornate di lavoro settimanale ad orario normale (sempre pari a 6, anche se l'orario di lavoro è distribuito in 5 giorni settimanali), 2) l'importo così ottenuto va **diviso** per le ore di lavoro settimanale ad orario normale previste dal CCNL per i lavoratori a tempo pieno.

- **LAVORATORI RIPARTITI:** i lavoratori **contitolari del contratto di lavoro ripartito** sono assimilati, ai fini del calcolo dei premi, ai lavoratori a **tempo parziale**. Per questi soggetti, quindi, si deve tenere conto della **retribuzione** convenzionale oraria (minimale o tabellare) moltiplicata per la totalità delle ore

effettivamente prestate nel periodo assicurativo dai contitolari del contratto di lavoro ([INAIL, circ. 17/2009](#) e [circ. 11/2010](#) e [14/2013](#)); si ricorda peraltro che per effetto di quanto previsto dal D.lgs 81/2015, questa tipologia contrattuale non è più attivabile pertanto le modalità di calcolo del premio sono ancora valide per i soli rapporti di lavoro ripartito ancora in essere. (INAIL circolare 7/2016).

- **LAVORATORI DELL'AREA DIRIGENZIALE:** la base imponibile è costituita dalla **retribuzione convenzionale pari al massimale di rendita** annuale
- **LAVORATORI A DOMICILIO:** per questa particolare tipologia di lavoratori, il limite minimo di **retribuzione** giornaliera è ADEGUATO OGNI ANNO al minimale giornaliero per la generalità delle retribuzioni effettive.
- **LAVORATORI PARASUBORDINATI:** la base imponibile è costituita dai **compensi** effettivamente percepiti, **nel rispetto del minimale e massimale di rendita annui,**

Considerato che il rapporto di lavoro parasubordinato non prevede una prestazione a tempo, il minimale ed il massimale di rendita devono essere **divisi in mesi** (anziché in giorni), al fine di confrontare il minimale ed il massimale mensile con il **compenso medio mensile**, ottenuto **dividendo** i compensi effettivi per i mesi, o frazioni di mesi, di durata del rapporto di collaborazione. L'importo mensile risultante da questo confronto va, poi, **moltiplicato** per i detti mesi, o frazioni di mesi, di durata del rapporto ([INAIL, circ. 17/2009](#) e [50/2009](#) e [circ. 11/2010](#) e [49/2011](#) e [16/2012](#) e [14/2013](#), [37/2014](#), 72/2015 e 7/2016 e 17/2017).

- **CO.CO.CO. OCCASIONALI:** il co.co.co occasionale, cioè quello di durata non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare e con un compenso non superiore all'importo di euro 5.000, **quantifica** la base imponibile INAIL con riferimento ai **compensi effettivamente** percepiti nel **rispetto del minimale e massimale di rendita**
- **BASE IMPONIBILE:** la base imponibile viene ([INAIL, circ. 17/2009](#) e [50/2009](#) e [11/2010](#) e [49/2011](#), 72/2015, 7/2016 17/2017):
 - 1) rapportata ai **giorni** di effettiva durata del rapporto, qualora in sede contrattuale sia previsto il numero delle effettive giornate lavorative, con minimale giornaliero vigente e massimale giornaliero vigente

- 2) rapportata al **me**se, con minimale e massimale come sopra indicato qualora in sede contrattuale non sia specificato il numero delle effettive giornate lavorative.

▪ **SPORTIVI PROFESSIONISTI DIPENDENTI**

La base imponibile degli sportivi professionisti è costituita dalla **retribuzione effettiva nel rispetto del minimale e massimale** di rendita

▪ **FAMILIARI DI IMPRESA FAMILIARE**

come si è già detto, nell'ambito di questa fattispecie è necessario operare una distinzione tra familiari partecipanti all'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis [codice civile](#) e familiari previsti all'art. 4, punto 6, del D.P.R n. 1124/1965. I primi pagano il premio ordinario su una **retribuzione** convenzionale giornaliera per le sole giornate in cui effettivamente è stata resa una prestazione di lavoro; i secondi invece, hanno una **retribuzione** imponibile che è convenzionale ed è stabilita con decreto ministeriale a livello provinciale. In assenza di specifico decreto la **retribuzione** imponibile è quella effettiva e in mancanza di quest'ultima, è quella pari al minimale di legge previsto per la liquidazione delle rendite Inail ([INAIL, Nota 14 gennaio 2013, n. 269](#)). Poiché per questi soggetti, così come peraltro per i soci, non vi è obbligo di iscrizione sul Libro unico del lavoro né di comunicazione UNILAV, l'INAIL ricorda la necessità di denunciare l'attivazione della prestazione, ai sensi dell'art. 23 del TU.

Detta denuncia nominativa all'Inail deve essere effettuata prima dell'inizio dell'attività lavorativa, mentre l'eventuale cessazione deve essere denunciata all'Inail ai sensi dell'art. [12 del D.P.R. n. 1124/1965](#) non oltre il trentesimo giorno dal suo verificarsi. Pertanto, i dati riguardanti entrambe le categorie (collaboratori familiari e soci), qualora le stesse non siano oggetto di registrazione nel Libro Unico del Lavoro, possono essere desunti dalla comunicazione preventiva all'Inail ex art. 23 TU per quanto riguarda l'instaurazione del rapporto di lavoro e dalla denuncia ex art. 12 TU per quanto riguarda la comunicazione di cessazione del rapporto medesimo. In tutti i casi in cui per il personale ispettivo risulti difficoltoso accertare le sole giornate in cui le predette tipologie di lavoratori hanno prestato effettivamente la loro opera, pur prendendo atto del radicale mutamento dell'attività ispettiva a seguito dell'eliminazione dei libri paga e matricola e della loro sostituzione con il Libro unico del lavoro, nonché della successiva esclusione di determinati soggetti dal novero degli obbligati alla tenuta del LUL, la verifica sarà effettuata sulla base della corretta applicazione delle consuete tecniche di indagine. ([INAIL, Nota 269/2013](#)).

- **ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO PER FINALITÀ SOCIALI RESE DA LAVORATORI BENEFICIARI DI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

Il Ministero del Lavoro ha approvato la Determina, con la quale l'INAIL ha definito l'ammontare del premio speciale unitario da versare a favore dei lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali impiegati in attività di volontariato a fini di utilità sociale, in favore di Comuni ed Enti locali. Il valore del premio speciale per le annualità è fissato su base annua.

MINIMO CONTRATTUALE

- **DEFINIZIONE:** il **minimo contrattuale** è il **principale elemento della retribuzione** e viene comunemente denominato anche **retribuzione base**, **minimo tabellare** o **paga base**. In pratica, il minimo contrattuale rappresenta il **compenso minimo** che spetta ai lavoratori aventi la stessa qualifica ed ai quali si applica lo stesso contratto collettivo.
- **MISURA:** la misura del minimo contrattuale è stabilita dal **contratto collettivo** applicabile al rapporto di lavoro e **varia** in base al **livello di inquadramento** ed alla **qualifica** riconosciuta al lavoratore.
- **PREVISIONE DELLA COSTITUZIONE:** il minimo contrattuale rientra nella **retribuzione sufficiente e necessaria ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza dignitosa**, così come stabilito dall'[art. 37 della Costituzione](#).
- **DETERMINAZIONE:** il **minimo contrattuale** è, generalmente, **determinato** con riferimento ad un **periodo mensile**, e viene **frazionato ad ora o a giornata** in base ai divisori previsti dai contratti collettivi di categoria.
- **CONGLOBAMENTO:** in alcuni CCNL la paga base viene **conglobata** con la **vecchia indennità di contingenza** e l'elemento distintivo delle **retribuzione (EDR)**.
- **AGGIORNAMENTO E RIVALUTAZIONE:** la misura del **minimo contrattuale** viene normalmente **aggiornata** in occasione dei **rinnovi dei contratti collettivi** e, generalmente, il suo aumento **non comporta l'assorbimento di altri elementi della retribuzione**, ma va corrisposto in aggiunta alla **retribuzione precedente**, **salvo diversa pattuizione contrattuale**, come nel caso del

superminimo assorbibile. Con l' **accordo quadro sulla riforma del modello contrattuale** firmato il **22 gennaio 2009** da Governo, Confindustria, Cisl, Uil e Ugl e altre parti sociali (si ricorda che l' accordo non è stato sottoscritto dalla Cgil) è stato previsto che la **rivalutazione del minimo contrattuale avvenga in occasione del rinnovo contrattuale triennale.** Per la **dinamica degli effetti economici** va individuato un **indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio** - in sostituzione del tasso di inflazione programmata - un **nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA** (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), **depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.** È inoltre previsto che si proceda alla **verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata,** considerando i due indici sempre al netto dei prodotti energetici importati e tale verifica va effettuata in sede paritetica a livello interconfederale, sede che opera con finalità di monitoraggio, analisi e raccordo sistematico della funzionalità del nuovo accordo. Il **recupero** degli eventuali **scostamenti** sarà **effettuato entro la vigenza di ciascun contratto nazionale.**

- **IMPONIBILE PREVIDENZIALE E FISCALE:** l'importo erogato a titolo di minimo contrattuale è **imponibile ai fini previdenziali e fiscali.**
- **TFR:** il minimo contrattuale **concorre** alla **formazione della retribuzione utile** al calcolo del TFR .

INDENNITA' DI CONTINGENZA

EVOLUZIONE dell'ISTITUTO: l'**indennità di contingenza**, o scala mobile nacque allo scopo di **salvaguardare** nel tempo il **potere d'acquisto** delle retribuzioni, **indicizzandole** in base all'aumento del **costo della vita** rilevato attraverso la crescita dei prezzi di un particolare "paniere" di beni e servizi. A seguito del Protocollo 31.7.1992, tra Governo e Parti sociali l'**indennità di contingenza** è stata definitivamente **soppressa**. Si è giunti a tale determinazione con l'obiettivo di ridare competitività alle imprese e di mantenere basso il tasso di inflazione. L'**indennità di contingenza** presente nelle retribuzioni dei lavoratori ha **valori congelati al mese di novembre 1991**.

"**E.D.R.**": a fronte della perdita dell'indicizzazione delle retribuzioni e al fine della gestione delle dinamiche salariali per il 1992 e 1993, le Parti sociali hanno concordato l'erogazione di una **somma forfettaria** a titolo di **elemento distinto dalla retribuzione** (E.D.R.), di lire 20 mila mensili (ora **euro 10,33**) per **13 mensilità**, a partire dal mese di gennaio 1993, a copertura dell'intero periodo 1992-93, che resterà allo stesso titolo acquisita per il futuro nella retribuzione.

ADEGUAMENTO AUTOMATICO delle RETRIBUZIONI: si **esclude** che la retribuzione debba essere adeguata automaticamente per garantire la sufficienza prevista dall'[art. 36 Cost.](#) Tale norma infatti non prevede alcun diritto alla rivalutazione automatica, ma va interpretata come contenente un implicito rinvio alla contrattazione collettiva per la valutazione in concreto della sufficienza retributiva ([Pret. Milano, 30.11.1992](#); [Pret. Palermo, 18.12.1992](#); Pret. Milano, 12.1.1993; [Pret. Milano, 9.6.1993](#); Pret. Parma, 20.11.1993). Si segnala, tuttavia, l'esistenza di **alcune pronunce di segno diverso** (Pret. Brescia, 14.8.1992; Pret. Milano, 26.1.1993; [Pret. Milano, 22.4.1993](#)).

ASPETTI FISCALI e CONTRIBUTIVI: l'**indennità di contingenza** è **utile** per il **calcolo dell'imponibile** fiscale e previdenziale. ([art. 51, D.P.R. 22.12.1986, n. 917](#); [art. 12, legge 30.4.1969, n. 153](#)).

TFR: l'importo erogato a tale titolo **concorre** alla determinazione della **retribuzione utile al calcolo del TFR** ([art. 2120 c.c.](#)).

QUANTIFICAZIONE TFR

QUOTA ANNUA: annualmente il lavoratore dipendente matura una quota di trattamento di fine rapporto. Le regole per la quantificazione di tale quota sono contenute nell'art. [2120 c.c.](#) il quale prevede: "(...) Tale trattamento (TFR) si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della **retribuzione** dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5 (...)". In sostanza la determinazione della quota annua di TFR avviene tramite l'applicazione di un coefficiente fisso di **13,5** ad una parte di **retribuzione** che il legislatore individua in quella "dovuta per l'anno stesso" dal lavoratore dipendente. Si tratta in realtà di quella parte di **retribuzione** nota come "**retribuzione utile TFR**", le cui regole generali di quantificazione vengono illustrate nei periodi successivi dell'art. 2120. In sintesi:

retribuzione utile TFR : 13,5 = quota annua TFR

La quota di TFR **maturata nell'anno:**

- rimane accantonata presso il datore di lavoro (ovvero versata al Fondo di Tesoreria gestito dall'INPS in caso di aziende con più di 50 dipendenti), nel caso in cui il lavoratore dipendente non abbia optato, tramite il **Modello TFR1** ovvero **TFR2**, per l'adesione ad un fondo di previdenza complementare, ma abbia preferito il mantenimento del TFR secondo le regole dell'art. [2120 c.c.](#);
- viene versata ad un **fondo di previdenza complementare**, con le modalità e i termini previsti dal fondo stesso, in caso di adesione tacita o esplicita alla previdenza complementare da parte del dipendente.

• in relazione ai periodi di paga decorrenti **da marzo 2015 a giugno 2018**, viene liquidata **mensilmente** come parte integrativa della **retribuzione** ([co. 756 bis, art. 1, Legge 296/2006](#) inserito dalla Legge 190/2014 - Legge di Stabilità 2015).



MESI UTILI e NON UTILI: in sede di **determinazione della retribuzione utile TFR** è necessario individuare, oltre agli elementi retributivi che rilevano da un punto di vista quantitativo, quali **mensilità** debbano essere considerate o non considerate a questo fine. L'art. [2120 c.c.](#) fornisce la regola generale, poi ripresa dalla generalità dei contratti nazionali di lavoro: sono da considerarsi mesi utili ai fini della quantificazione della **retribuzione** utile TFR esclusivamente i **mesi interi**, considerando come tali anche le **frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni**. In sostanza dunque, in caso di assunzione ovvero di cessazione in corso di mese, la **retribuzione** percepita in quel mese concorrerà alla formazione della base di calcolo della quota di trattamento di fine rapporto (**retribuzione** utile TFR) solo se il rapporto di lavoro è rimasto in essere per almeno 15 giorni di calendario.

ESEMPIO - ASSUNZIONE IN CORSO DI MESE

Si ipotizzi il caso di un lavoratore dipendente che inizia il proprio rapporto di lavoro il giorno 21 aprile.

In questo caso la **retribuzione** percepita per la prestazione lavorativa offerta nel mese di aprile non farà parte della **retribuzione** utile ai fini TFR in quanto il rapporto di lavoro, nel mese in esame, ha avuto una durata inferiore ai 15 giorni di calendario.

Si ipotizzi invece il caso di un altro lavoratore che cessa il proprio rapporto di lavoro il giorno 10 aprile.

In questo caso la **retribuzione** relativa al mese di aprile risulta valida ai fini della quantificazione della **retribuzione** utile al calcolo della quota TFR in quanto il rapporto di lavoro è risultato in essere per un periodo superiore ai 15 giorni di calendario.

Si ipotizzi ora che il rapporto di lavoro si concluda in data 11 maggio.

In questo caso la **retribuzione** relativa al mese di maggio non entra a far parte della **retribuzione** utile TFR.

Al contrario, se la cessazione avviene il giorno 26 maggio, la **retribuzione** relativa al mese di cessazione costituisce base di calcolo per la determinazione della quota annua di TFR.

CONSEGUENZE in SEDE di RIVALUTAZIONE e di TASSAZIONE del TFR: l'individuazione di un mese come "mese utile" ovvero "mese non utile" ai fini del trattamento di fine rapporto ha importanti conseguenze anche in sede di rivalutazione e di tassazione della stessa indennità (escluso il caso di opzione per il riconoscimento del TFR in busta paga). Per quanto attiene la **rivalutazione** assume rilevanza ai fini dell'individuazione del corretto **indice di rivalutazione** da applicarsi al trattamento di fine rapporto accantonato al 31 dicembre dell'anno precedente. Per quanto attiene invece gli **aspetti fiscali**, nel momento in cui si andrà a determinare l'imponibile annuo di riferimento (IAR) al fine di individuare l'aliquota media di tassazione, il mese verrà considerato o non considerato a seconda che la **retribuzione** percepita nel mese stesso abbia concorso o meno alla formazione del TFR.

MESI PARZIALMENTE LAVORATI: si è già detto che in caso di assunzione ovvero di cessazione in corso di mese, la **retribuzione** percepita in quel mese concorre alla formazione della base di calcolo della quota di trattamento di fine rapporto (**retribuzione** utile TFR) solo se il rapporto di lavoro è rimasto in essere per almeno 15 giorni di calendario. In merito a questo aspetto si evidenziano due possibili interpretazioni:

1) la prima, secondo la quale la **retribuzione** mensile utile ai fini del TFR è quella relativa al periodo di **effettiva prestazione lavorativa nel mese** (nell'esempio proposto la **retribuzione** relativa al periodo 10 aprile-30 aprile);

2) la seconda invece, appoggiata anche dalla Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro nel Principio 9, secondo la quale la **retribuzione** utile ai fini del TFR, indipendentemente dal momento in cui ha inizio il rapporto di lavoro, è rappresentata dalla **retribuzione mensile prevista dal contratto collettivo applicato**. In sostanza, sia che il rapporto di lavoro inizi il giorno 1 ovvero il giorno 10 aprile, la **retribuzione** utile ai fini del trattamento di fine rapporto per il mese di aprile sarà la **retribuzione** mensile contrattuale.

RETRIBUZIONE UTILE TFR: l'art. [2120 c.c.](#) contiene anche la regola generale per l'individuazione della **retribuzione** utile TFR, cioè per l'individuazione della **somma cui applicare il divisore fisso 13,5** per la determinazione della quota annua di

trattamento di fine rapporto. Secondo il codice civile la **retribuzione** utile TFR "(...) comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese". Due appaiono dunque gli elementi fondamentali:

- 1) che l'erogazione della somma avvenga in **dipendenza del rapporto di lavoro**;
- 2) che tale erogazione abbia carattere **continuativo nel tempo**, non sia dunque occasionale ovvero temporanea.

DIPENDENZA del RAPPORTO di LAVORO: la dipendenza dal rapporto di lavoro è un elemento **facilmente verificabile**. Tutte le somme che il lavoratore dipendente riceve per la prestazione svolta o per altre motivazioni comunque conseguenti all'instaurazione del rapporto di lavoro rientrano, se corrisposte in forma non occasionale, nella **retribuzione** utile ai fini del TFR. Lo stesso Ministero del lavoro (nota 3.10.2008, Prot. 25/I/0013424), in merito, ha infatti precisato che: "... il concetto di **retribuzione** formulato nella norma rientra, per orientamento costante della giurisprudenza, nel criterio della onnicomprensività, da intendersi nel senso che nel relativo calcolo vanno inclusi tutti gli emolumenti che trovano la loro causa tipica nel rapporto di lavoro cui sono istituzionalmente connessi, ancorché non strettamente correlati con la effettiva prestazione lavorativa. Sono invece esclusi dal calcolo quelle somme rispetto alle quali il rapporto di lavoro si pone come una mera occasione contingente per la relativa fruizione, quand'anche essa trovi la sua radice in un rapporto obbligatorio diverso ancorché collaterale e collegato al rapporto di lavoro stesso (cfr. [Cass. 21.3.1990, n. 2328](#); [21.11.1998, n. 11815](#); [22.6.2000, n. 8496](#))".

REQUISITO della CONTINUATIVITÀ: più difficile appare invece l'individuazione di quelle erogazioni che soddisfano il requisito della continuità, in quanto il **confine con l'occasionalità** non appare spesso ben delineato. In molte situazioni è l'accordo tra le parti (ad esempio nel caso di importi erogati a titolo di ad personam ovvero di merito) a far luce fin da subito sulla rilevanza o meno di quella somma ai fini TFR. In altre situazioni può essere il giudice ovvero la **giurisprudenza** ad aiutare nell'individuazione della natura di una determinata erogazione:

Cass. n. 2328 del 21.3.1990	l'indennità sostitutiva del preavviso, in quanto connessa alla retribuzione cui il dipendente avrebbe avuto diritto in caso di
---	---

	normale preavviso, costituisce emolumento che va necessariamente ricompreso nella retribuzione utile TFR.
Cass. n. 11960 dell'8.6.2005	l'indennità sostitutiva per ferie non godute deve rientrare nel computo della retribuzione utile. Infatti, a questo fine, vanno considerate tutte le somme pagate per causa tipica e normale del rapporto di lavoro e anche non correlate alla effettiva prestazione lavorativa.
Cass. n. 16593 del 3 luglio 2013	Le somme accantonate dal datore di lavoro per la previdenza complementare non si computano né nell'indennità di anzianità né nel trattamento di fine rapporto, non avendo tali somme natura e funzione retributiva, ma previdenziale.
Cass. n. 16587 del 3 luglio 2013	

RUOLO dei CONTRATTI COLLETTIVI: l'[art. 2120](#), derogando al principio generale della gerarchia delle fonti, concede alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare le voci di **retribuzione** utili al calcolo del TFR, anche in senso peggiorativo per il dipendente. Il secondo comma dello stesso articolo così infatti esordisce: "Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la **retribuzione** annua (...)". Se dunque di norma la contrattazione nazionale è libera di derogare alla normativa nazionale, ma esclusivamente in **senso migliorativo** per il dipendente, per quanto attiene la **retribuzione** utile del TFR i CCNL possono **individuare in modo tassativo le voci da computarsi** a questo fine, escludendone altre che pur soddisfano i requisiti legali di continuità e dipendenza dal rapporto di lavoro ([Cass. 6.4.2012, n. 5596](#)). Lo stesso Ministero del lavoro ([nota 3.10.2008, Prot. 25/I/0013424](#)) ha **confermato** il ruolo primario della contrattazione collettiva nella determinazione degli elementi retributivi che compongono la quota di accantonamento del trattamento di fine rapporto: sulla base del tenore letterale della norma e delle pronunce giurisprudenziali in materia, infatti, il Ministero ribadisce la **possibilità che la disciplina collettiva apporti deroghe al principio di onnicomprensività della retribuzione**. In questo caso, se il contratto collettivo nazionale prevede tali deroghe e il medesimo contratto viene applicato dal datore di lavoro - espressamente o tacitamente, anche solo nella sua parte normativa - ovvero questi sia iscritto all'organizzazione stipulante, lo stesso sarà obbligato a rispettarne il contenuto nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti. Molti contratti infatti si muovono in questo senso, individuando un **elenco categorico** di voci retributive che devono essere

computate ai fini della quantificazione della quota annua di trattamento di fine rapporto. Altri contratti invece demandano alla regola generale contenuta nell'[art. 2120](#) (continuatività e dipendenza dal rapporto di lavoro), fornendo però un elenco di voci retributive che non debbono essere considerate a questo fine, pur soddisfacendo i requisiti previsti dal legislatore. Altri contratti infine non forniscono alcuna indicazione demandando al principio generale di cui all'[art. 2120 c.c.](#) Di seguito si propongono le disposizioni in materia di trattamento di fine rapporto di alcuni contratti collettivi:

<p>CCNL Edilizia(industria)</p>	<p>Articolo 33</p> <p>"(...) la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - minimo di paga base; - indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla L. n. 297/82; - elemento economico territoriale; - indennità territoriale di settore; - superminimi ad personam di merito o collettivi; - trattamento economico di cui all'art. 18; - percentuale per i riposi annui di cui all'art. 5; - utile di cottimo e concottimo; - indennità sostitutiva di mensa; - indennità di trasporto; - indennità per lavori speciali disagiati di cui all'art. 20, lettere B), C), D) e dichiarazione a verbale; - indennità per lavori in alta montagna; - indennità di cantiere ferroviario di cui all'art. 21, lettera B"
<p>CCNL Terziario</p>	<p>Articolo 228</p> <p>"Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla L. 29 maggio 1982, n. 297 sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i rimborsi spese;

	<ul style="list-style-type: none"> - le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili; - i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo; - l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 180, 227, 230 e 231; - l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 141; - le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF; - le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore; - gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa"
CCNL Occhiali (industria)	<p>Articolo 68</p> <p>"Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della L. 29.5.1982 n. 297"</p>
CCNL Agricoltura (impiegati)	<p>Articolo 50</p> <p>"All'impiegato, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetta il trattamento di fine rapporto, previsto dalla L. 29 maggio 1982 n. 297 (...).</p> <p>Alla corresponsione del trattamento di fine rapporto provvede l'ENPAIA con le modalità ed i limiti stabiliti dal "Regolamento del fondo per il trattamento di fine rapporto".</p>
CCNL Alimentari (industria)	<p>Articolo 73</p> <p>"In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.</p> <p>La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato</p>

	<p>art. 2120 c.c. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - minimo contrattuale; - aumenti periodici di anzianità e scatti consolidati; - aumenti di merito e/o superminimi; - ex indennità di contingenza di cui alla L. n. 297/1982; - premio di produzione di cui al CCNL 7 agosto 1991 - E.r.s. (per i Vv.pp.) di cui al CCNL 7 agosto 1991; - indennità di turno continuativa di cui all'art. 31; - cottimi; - provvigioni, interessenze, target e incentivi di carattere non occasionale per i Vv.pp.; - 13^a e 14^a mensilità; - indennità sostitutiva di mensa; - indennità di alloggio; - indennità maneggio denaro; - indennità sostitutiva generi in natura; - parte tassabile della diaria per i Vv.pp (...)"
<p>CCNL commercio</p>	<p>Dirigenti Articolo 38</p> <p>"In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il dirigente avrà diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della L. 29 maggio 1982, n. 297".</p>
<p>CCNL Panificatori</p>	<p>Articolo 55</p> <p>"In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.</p> <p>La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 c.c. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - minimo contrattuale e IVC; - scatti di anzianità e scatti consolidati; - aumenti di merito e/o superminimi; - contingenza di cui alla L. 297/1982; - premio di produzione;

	<ul style="list-style-type: none"> - E.D.R.; - 13^a e 14^a mensilità; - indennità sostitutiva di mensa; - indennità maneggio denaro; - indennità sostitutiva generi in natura; - elementi salariali previsti da accordi integrativi di II° livello; - maggiorazioni corrisposte in via continuativa e sistematica (...)"
CCNL Studi professionali tecnici	<p>Articolo 147</p> <p>"In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.</p> <p>La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 c.c. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - paga base tabellare conglobata come prevista dal presente contratto; - eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 151 del presente contratto; - assegni "ad personam"; - aumenti di merito e/o superminimi; - tredicesima mensilità e premio ferie; - eventuali indennità erogate con continuità".

ENPAIA: l'Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per gli Impiegati dell'Agricoltura, in caso di cessazione del rapporto di impiego, corrisponde il trattamento di fine rapporto che è dovuto secondo la vigente disciplina, agli iscritti al fondo di cui all'art. [2, punto 4 L. 1655/1962](#). L'Ente, sulla base della **retribuzione annua contributiva**, provvede a fine anno a conteggiare e ad accreditare a nome di ciascuno iscritto 1/13,5 dell'anzidetta **retribuzione**, depurata di quanto corrisposto a titolo occasionale. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

RETRIBUZIONE UTILE e "RETRIBUZIONE VIRTUALE": durante le assenze tutelate dalla legge (malattia, infortunio, maternità, ecc.) il lavoratore, pur non offrendo

un'effettiva prestazione lavorativa, ha diritto a maturare comunque il trattamento di fine rapporto. Tali periodi di assenza risultano dunque pienamente validi dal punto di vista dell'anzianità di servizio. Per quanto attiene la determinazione della **retribuzione** utile alla quantificazione della quota annua di TFR, l'art. [2120 c.c.](#) prevede il meccanismo della cosiddetta **retribuzione virtuale**: "In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'[art. 2110](#), nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella **retribuzione** di cui al primo comma l'equivalente della **retribuzione** a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro". Il principio della "**retribuzione virtuale**" fa sì che il lavoratore, assente per una delle cause previste dall'art. [2110 c.c.](#) (infortunio, malattia, gravidanza e puerperio), nonché nei casi in cui vi sia l'intervento della **cassa integrazione guadagni** ovvero della cassa integrazioni guadagni straordinaria, abbia diritto a vedersi accantonata una quota di TFR risultante dall'applicazione del coefficiente fisso di 13,5, non alla **retribuzione** effettivamente percepita durante le assenze, ma alla **retribuzione che avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato**. È evidente come tale meccanismo rappresenti un'importante tutela per il lavoratore il quale, durante le assenze predette, percepisce spesso una **retribuzione** mensile inferiore rispetto a quella prevista dai contratti collettivi in caso di mese normalmente e interamente lavorato.

MALATTIA del BAMBINO: la **retribuzione virtuale** risulta **applicabile** anche nei casi di assenza per malattia del bambino come previsto dal co. 1, art. [48, D.Lgs. 151/2001](#) ("I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia").

CONGEDO di MATERNITÀ: il co. 3, art. [22, D.Lgs. 151/2001](#) prevede che i periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie. Tale disposizione risulta applicabile anche al **padre** in caso di fruizione del congedo di paternità in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino (art. [29 D.Lgs 151/2001](#)).

CONGEDO PARENTALE: per quanto attiene invece il congedo parentale si segnala il co. 5, art. [34, D.Lgs. 151/2001](#) che conferma la maturazione del TFR durante tale assenza: "I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia".

PERMESSI per ALLATTAMENTO e per FIGLI CON HANDICAP GRAVE: per quanto attiene i permessi per allattamento e i permessi per i figli con handicap grave il co. 2, art. [43, D.Lgs. 151/2001](#) demanda a quanto previsto dal co. 5, art. [34, D.Lgs. 151/2001](#).

CONGEDO STRAORDINARIO: non risulta invece applicabile, come previsto dall'INPS nel messaggio n. 013013/2011, nel caso di assenza per congedo straordinario di cui al co. 5, art. [42, D.Lgs n. 151/2001](#).

Ne consegue che, fatte salve eventuali diverse previsioni ad opera della contrattazione collettiva o di pattuizioni individuali, il lavoratore, durante il periodo di congedo straordinario, non matura **retribuzione** utile ai fini del TFR venendo meno l'obbligo del versamento dello stesso al Fondo di Tesoreria ovvero ai fondi previdenza complementare.