

Gaetano Zilio Grandi*

Il trattamento economico tra corrispettività e produttività **

SOMMARIO:

1. La retribuzione e il tempo che non passa...
2. Le diverse funzioni della retribuzione
 - 2.1. La retribuzione sociale
 - 2.2. La retribuzione corrispettivo
 - 2.3. Altre funzioni della retribuzione: dalla redditività alla produttività passando per il nulla
3. Retribuzione e rapporti atipici: dove comincia (e dove finisce) la precarietà economica, ma non solo
4. Precarietà e sostenibilità dei costi per le imprese: quali prospettive in un mercato del lavoro che muta

1. La retribuzione e il tempo che non passa...

Volgendo lo sguardo alla tematica retributiva, mi capita spesso, se non sempre, di premettere una considerazione tanto gratuita quanto necessaria. Da quando, 12 anni orsono, mi dedicavo a tali questioni, con un lavoro più ricostruttivo dell'esistente (e già era qualcosa) che propositivo, sembra infatti non essere passato molto tempo. Se ci si pensa solo per un attimo, già allora si parlava di produttività e redditività, di retribuzione-corrispettivo e retribuzione-parametro (Zoli, Zilio Grandi, *Qualificazione e quantificazione delle attribuzioni patrimoniali*, in Caruso, Zoli, Zoppoli, a cura di, *La retribuzione: struttura e regime giuridico*, vol. I, Napoli, 1994), di retribuzione-sociale (L. Zoppoli, *La corrispettività nel contratto di lavoro*, Napoli, 1990) e retribuzione sufficiente (Treu, *sub art. 36*, in *Comm. alla Costituzione*, a cura di Branca, Roma-Bologna, 1979), peraltro concludendosi che, ferma restando la sovrana competenza della contrattazione collettiva in materia, ed in assenza di novità su tale fronte, nulla potesse essere fatto dal legislatore per "smuovere" acque ancor paludose, nonostante le diverse Commissioni d'inchiesta ed indagini più (Parlamento, Cnel, Istat) o meno (Confindustria, Ires-Cgil) istituzionali sulle giungle retributive e sui livelli retributivi.

* Associato di Diritto del lavoro - Università Ca' Foscari Venezia.

** Il presente scritto riproduce, con l'aggiunta dei riferimenti bibliografici, l'intervento svolto al Seminario di studi su Trattamento economico e precarietà nei contratti di lavoro e nel sistema contrattuale, tenutosi ad Ancona il 13 ottobre 2008.

Ciò che tuttavia emergeva, solo indirettamente e a mo' di reale novità, era quanto affermato nel Protocollo del 23 luglio 1993, il quale nel riformare profondamente, ma sempre in via contrattuale, il sistema della contrattazione collettiva, non poteva non soffermarsi su un aspetto – quello del (parziale) legame della retribuzione con la *ability to pay* dell'impresa – che studi economici e proposte imprenditoriali avevano rilanciato alla fine del decennio '80, certo sul presupposto di positivi, se non eccellenti, dati dell'economia reale.

Basti qui un richiamo ad autorevoli Autori (J. Meade, Salari e partecipazione, a cura di F. Grassini, Bologna, 1987; M.L. Weitzman, The share economy, Harvard University Press, 1984; D.M. Nutt, Partecipazione ai profitti: lavoro certo contro salario certo, in Pol. Ec., 1987, n. 9, 71 ss.) e a rilevanti contratti integrativi (Fiat 1988 e 1989, Olivetti 1988), per comprendere come a fine anni '80 la parola d'ordine, anche in materia retributiva, fosse "flessibilità" (F. Carinci, Flessibilità, retribuzione variabile e relazioni collettive, in Dir. Rel. Ind., 1989). Con il che è facile utilizzare anche qui la semplice ed abusata considerazione per la quale è il caso di parlare, da allora, di "tanto rumore per nulla".

Questo è tuttavia vero solo in apparenza perché in quegli stessi anni la dottrina cercava comunque di razionalizzare un sistema retributivo datato, legato a paradigmi fordisti e soprattutto vincolato a doppia mandata con un sistema di inquadramento rigido, egualitario e tendenzialmente immobile; da cui pure il coerente tentativo, talora grossolano e violento, di demolizione dello stesso.

Il punto era come?

Come accennato, il Protocollo del 1993 tracciava la rotta – scontata l'eventuale stemporaneità delle esperienze sopra citate (Zilio Grandi, *La retribuzione. Fonti, struttura, funzioni*, Napoli, 1996) – di uno spostamento a valle, ovvero in sede di negoziazione territoriale o aziendale, della tematica di una parte della retribuzione legata all'andamento economico dell'impresa. E tuttavia, come confermato dai conseguenti interventi legislativi di decontribuzione della stessa, essa non poteva che riguardare che una minima quota retributiva, per la quale appunto il legislatore prevedeva taluni sgravi contributivi.

In più occasioni, anche distanti nel tempo (Assindustria Vicenza 1999), e da ultimo recentemente (M. Vitaletti, La retribuzione variabile nella contrattazione collettiva aziendale, in Dir. Lav. Merc. 2006, n. 3, 665 ss.), si è infatti preso atto che il sistema di cui al Protocollo del 1993, pur richiamato ritualmente dalla contrattazione nazionale ed integrativa, non ha inciso sensibilmente sia sulla quota di salario variabile (o flessibile), anche per i limiti oggettivi di cui al Protocollo stesso e alla legge, sia sul suo possibile significato in termini di (nuova?) politica sindacale, tutta tesa al contrario a perseguire sempre e comunque una linea egualitaria e fondata, sostanzialmente, su aumenti legati alla anzianità e alla qualifica ricoperta, ritgettando in buona misura

anche le teorie e le prassi pure presenti dei c.d. circoli di qualità (Galantino, Qualità e qualità nel rapporto di lavoro, Milano, 1995).

In altre parole nella contrattazione collettiva *post* 1993 si parla volentieri di premi di risultato o di premi di produzione, ma solo e prevalentemente per indicare con tale termine emolumenti collegati ad un indicatore che nulla ha a che vedere con i valori (o disvalori) della produttività individuale e collettiva ovvero della redditività aziendale. E il "blocco di sistema" consegue ad una discreta contrarietà del sindacato dei lavoratori *ma anche* al timore di parte imprenditoriale (mi piace ricordare qui lo "storico" lavoro di Felice Morittaro, *Casi e materiali per una storia della retribuzione in Italia* (1944-1980), in Dir. Lav., 1984, I, 444) che simili prospettive portassero con loro anche modifiche ai meccanismi di informazione/consultazione/partecipazione degli stessi, in un contesto già orientato in tal senso (Perulli, *I diritti di informazione*, Torino, 1996).

2. Le diverse funzioni della retribuzione

Ciò premesso, occorre richiamare brevemente quanto elaborato dalla dottrina e, per altro verso, mai recepito coerentemente dalle parti contrattuali, ma pure in questi mesi nuovamente, ci pare, in discussione. Secondo le più audaci interpretazioni, infatti, alla retribuzione potevano (e possono, dunque) riconoscersi almeno tre funzioni: sociale, corripettiva e di produttività/redditività *lato sensu*.

2.1. La retribuzione sociale

La prima dovrebbe coincidere con quella garantita dall'art. 36 della Costituzione, e si porrebbe l'obiettivo, appunto, di assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un sostegno economico minimo, anche a prescindere dalle vicende del rapporto di lavoro (malattia, infortunio, etc.), e altresì comprensiva delle vicende oggettive del credito retributivo in termini inflattivi e monetari, *sub specie* di indennità di contingenza dapprima e di aumenti della retribuzione base *ex contractu* oggi, ai sensi delle disposizioni del Protocollo Ciampi (peraltro ineffettive sul punto e non a caso al centro delle attuali polemiche e richieste di modifica, soprattutto con riguardo al tasso di inflazione "programmata" utilizzato e utilizzabile).

Tale funzione potrebbe in ipotesi essere svolta anche da un salario (legale) minimo garantito, come avviene in altri ordinamenti, e ciò senza neppure violare l'assetto costituzionale delle competenze della contrattazione collettiva (L. Mengoni 1988; *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, in *Diritto e valori*, Bologna, 1985, 247 ss.; da ultimo A. Vallebona, *Sul salario minimo garantito*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2008, n. 5, 326); ma, come

noto, nel nostro ordinamento si è riusciti a parlare di tali temi o solo teoricamente ovvero con riguardo a esperienze limitate. Locali e comunque non inerenti agli aspetti strettamente lavoristici ma piuttosto spostati sul versante previdenziale e ancor più assistenziale (da ultimo L. Zoppoli, *Reddito di cittadinanza, inclusione sociale e lavoro di qualità: profili giuridico-istituzionali*, in *Dir., Lav. Merc.*, 2007 e A. Di Stasi, *Il diritto al reddito come diritto sociale*, in corso di pubblicazione), con ampio rinvio alla recente evoluzione normativa comunitaria).

A suo tempo si era proposto altresì – e alla luce dei successivi sviluppi non sembra un'idea così peregrina – di assecondare una funzione appunto sociale della retribuzione, individuando una quota di essa che potesse coinvolgere da un lato i lavoratori ancora esclusi dall'ambito applicativo della negoziazione collettiva (che ancora esistono!) e dall'altro costituire una base minima d'appoggio per la contrattazione stessa. Una sorta di salario minimo intercategoriale “concertato” nella “sede” procedurale delle questioni di politica economica e sociale attribuita alle due sessioni, appunto svolte a livello confederale, di cui parlava il Protocollo del 1993 (già Zilio Grandi, *La retribuzione*, cit.). Va da sé che poi questo sarebbe il livello sociale di retribuzione di cui all'art. 36 Cost., che avrebbe l'ulteriore pregio di poter essere aggiornato, anche sulla base dell'inflazione se non reale, quantomeno tendenziale.

2.2. La retribuzione corrispettiva

Venendo alla funzione corrispettiva della retribuzione, occorre in primo luogo ricordare come la corrispettività nel contratto di lavoro si sia posta all'attenzione prevalentemente con specifico riguardo alle ipotesi di deroga al principio medesimo: malattia, infortunio, gravidanza, sciopero e così via.

In verità in questa sede si tratta piuttosto di verificare quanto fondato sia – nella attuale struttura retributiva – il principio di corrispettività, nel senso di un univoco e diretto collegamento tra prestazione svolta e trattamento retributivo corrisposto. Ora, è fuor di dubbio, e già lo si è anticipato, che la struttura retributiva, e intendendosi tale i diversi e vari elementi che la compongono, in specie nel settore privato sia incentrata su voci legate prioritariamente alla qualifica di appartenenza, come deve essere, e non invece alle caratteristiche non solo intrinseche (le mansioni) ma anche estrinseche della prestazione; in una parola al risultato che la stessa porta al complesso della organizzazione dell'impresa. (Perulli, *Il potere direttivo*, Milano, 1992; Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, 1966).

Ciò significa che la c.d. retribuzione corrispettiva può essere individuata come tutto ciò che viene corrisposto al lavoratore in considerazione della sua appartenenza ad una qualifica (soggettiva), mentre qualunque altro aspetto ne risulta estraneo; e che proprio per questo tale nozione si è più volte confusa ed assimilata alla retribuzione c.d. parametro, nell'ambito del delirio di omni-

tenza giurisprudenziale ruotante intorno al concetto di omnicomprensività (M. Persiani, *Il tramonto del principio di omnicomprensività della retribuzione*, in *Giur. It.*, 1984, I, 1, 1559 ss.).

2.3. Altre funzioni della retribuzione: dalla redditività alla produttività passando per il nulla

Se questo è vero, è ora di riprendere il tema della funzione ulteriore ravvisabile in taluni elementi della retribuzione, che ovviamente aprono ampi scenari interpretativi.

Nonostante le previsioni del Protocollo del 1993, si è visto, siano state sostanzialmente aggirate dalle parti sociali, nel senso della riproposizione, sotto diverso nome, dei medesimi istituti legati, fondamentalmente, alla premateria è stata riaffrontata più di recente al precipuo fine di affrontare, anche in tal modo, il problema di salari che hanno, negli ultimi dieci anni, perso il contatto con l'andamento reale dei prezzi, sebbene con forti differenziazioni tra settori, ad es. con riguardo alle pubbliche amministrazioni, e tra qualifiche, come nel caso, ad es., dei dirigenti apicali e dei c.d. *manager* d'impresa.

Dunque l'idea è ancora quella di favorire il proliferare di forme retributive legate alla produttività o redditività del lavoro e dell'impresa, ma soprattutto e in definitiva dell'andamento economico dell'impresa.

La tecnica proposta e poi attuata nella recente legge finanziaria è quella di una forte se non totale decontribuzione e defiscalizzazione di tale parte della retribuzione, e così pure per i compensi per lavoro straordinario (nella legge n. 244/2007), con la immediata conseguenza che essa giungerebbe “fillibata” nelle sventurate tasche dei lavoratori. Per altro verso, tuttavia, si è ritenuto che tale provvedimento finisse per favorire solo i lavoratori cui risulta applicabile un contratto di secondo livello, ed emarginando altresì le tipologie di lavoratori che non risultano soliti svolgere prestazioni oltre l'orario contrattuale (ad es. le donne).

In definitiva, ancor oggi una effettiva retribuzione di produttività/redditività stenta a decollare, e l'impressione è quella di una sorta di “riserva mentale” presente in buona parte dei protagonisti delle relazioni di lavoro. E infatti è forse il caso di ricordare quanto sopra accennato, ovvero che la nuova questione salariale, se impostata sul legame tra (parte della) retribuzione e elementi economici dell'impresa, può o deve necessariamente portare con sé da un lato una revisione del concetto stesso di contratto di lavoro (Zilio Grandi, cit., e Zoppoli, cit.), dall'altro l'implementazione di seri sistemi di responsabilità e partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa: materia questa come noto fuori, oggi come ieri, da ogni agenda delle parti e del Governo.

3. Retribuzione e rapporti atipici: dove comincia (e dove finisce) la precarietà economica, ma non solo

Così, oggi il tema della corresponsività si incrocia necessariamente con quello della precarietà, o meglio ancora con quello del livello delle retribuzioni insufficiente di fatto e tecnicamente a garantire l'esistenza libera e dignitosa di cui all'art. 36 Cost.

In sostanza le retribuzioni, in specie nel settore privato, hanno perso ogni aggancio con la realtà, sia a causa delle speculazioni legate all'introduzione della moneta unica, sia in considerazione, come da molti avvertito, della unidirezionalità dei profitti ottenuti negli ultimi anni, pur esistenti, verso il solo fattore impresa, che a sua volta ha speso evitato la strada del reinvestimento a favore della via finanziaria e altresì di operazioni in ordine a infrastrutture pubbliche ad alto tasso redditività (basti l'esempio, banale, del Gruppo Benetton e dei suoi sviluppi in Società autostrade *et similia*), con tutto quel che ne è conseguito e che è oggi sotto gli occhi di tutti (*id est* la pesante crisi finanziaria e industriale).

E laddove si parla di precarietà – variamente intesa, in senso minimale come orientamento percettivo ovvero, ben più significativamente, come vera e propria emergenza sociale – appare inevitabile menzionare i contratti c.d. atipici attraverso i quali la precarietà risulta non solo economica ma altresì esistenziale: lavoro a chiamata, lavoro somministrato, lavoro a termine, e ancora a monte, *sub specie* di oramai invalso “metodo” imprenditoriale, esternalizzazioni e appalto.

Ora è ovvio che a una tale situazione occorra dare una risposta concreta e subitanea, altrimenti ponendosi le basi per una vera e propria destrutturazione, non giuridica ma sociale.

4. Precarietà e sostenibilità dei costi per le imprese: quali prospettive in un mercato del lavoro che muta

Solo che, a ben vedere, pare a noi che tale precarietà, realmente oggettiva e dunque misurabile, consegua come risultante di processi economici globali più che di interventi normativi nazionali estemporanei più o meno coerenti.

Attualmente, pare a noi, lo Stato nazionale – e altresì il livello decisionale comunitario – possono semmai muoversi per incentivare politiche economiche tese a controllare effettivamente i prezzi, modulare le prestazioni sociali – enfatizzando misure assistenziali a scapito della spesa meramente previdenziale, probabilmente implementandole anche a livello locale, con interventi normativi regionali (L. Zoppi, cit.) –, ma soprattutto rilanciando ancora una volta, in modo serio e deciso, il tema del legame di parte della retribuzione alle *performances* aziendali e altresì alla produttività individuale e collettiva.

È questa in realtà la sfida che sta di fronte alle parti collettive, ma ora anche alle sedi istituzionali, impegnate nella riforma del sistema contrattuale, sul quale non è possibile qui soffermarsi (v. l'ipotesi di accordo fra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil sulle relazioni industriali del 12 settembre 2008).

Una volta indicata, come suggerito sopra, una soglia di retribuzione sociale a livello, in ipotesi, di concertazione al massimo livello, rivalutando la già citata previsione del Protocollo del 1993; delegata a tale sede, e forse ancor meglio alla contrattazione di categoria, a questo punto triennale, la risposta alla questione dell'adeguamento dei salari all'inflazione “predeterminata” ma coerente con la realtà del mondo del lavoro e non della speculazione finanziaria o con variabili esterne incontrollabili (sulle quali dovrebbe trovare efficace spazio l'intervento “socio-assistenziale” dello Stato); e attribuita allo stesso contratto di categoria la capacità di modulare le proprie previsioni economiche in virtù delle dinamiche del settore specifico.

Fatto tutto questo sarebbe a mio avviso possibile rivendicare da un lato, e finalmente attuare dall'altro, una politica retributiva aziendale negoziata sulla base di quella che ci siamo permessi di chiamare sopra *ability to pay* dell'impresa. Non potendosi dimenticare che senza impresa non vi è neppure lavoro, tantomeno subordinato e “decente”.