

La parte economica

Incrementi retributivi e progressività del riconoscimento

di Gaetano Zilio Grandi

SOMMARIO: 1. Non di sola retribuzione: da una nuova classificazione del personale a una diversa prospettiva collaborativa, anche salariale. – 2. Retribuzione, inquadramento e incentivi. – 3. La retribuzione e la contrattazione collettiva: quali prospettive?

1. Non di sola retribuzione: da una nuova classificazione del personale a una diversa prospettiva collaborativa, anche salariale

Se vi era un tema centrale nella discussione intorno ad un rinnovo contrattuale, e con particolare riferimento al contratto per il settore metalmeccanico – c.d. contratto pilota – quello era senz’altro il tema economico. Anche in tempi nei quali le organizzazioni sindacali cominciavano ad affrontare questioni essenziali quali la tutela dell’ambiente di lavoro – oggi ancor più al centro del dibattito alla luce della crisi sanitaria – la questione salariale costituiva lo strumento attraverso il quale rispondere (anche) a diversi e delicati profili, quale quello appena accennato.

Questo significa che il tema economico costituisce da sempre, e in tutti i settori merceologici, l’oggetto principale delle trattative.

Ebbene, il contratto collettivo del quale sia dà qui conto sembra smentire tale assunto, da un lato, come si è visto (*supra*, Preteroti e Cairoli), mediante un innovativo approccio all’inquadramento professionale che conferma quanto già emerso nei precedenti rinnovi del 2008 e del 2016.

Allo stesso modo la tematica retributiva, tradizionalmente centrale nei rinnovi del primigenio contratto del 1970, cui fece seguito quello, altrettanto “storico” del

1973¹, si trova in questo accordo, a suo modo altrettanto “storico”, in una posizione ancillare rispetto a questioni realmente innovative, affrontate in altre parti di questo commentario, e *in primis* quelle, già richiamate, dell’inquadramento dei lavoratori e della classificazione professionale, ma anche quelle, come già avvenuto nel precedente del 2016, della previdenza complementare e del *welfare*.

Non solo, perché il nuovo contratto va osservato anche sotto la lente del c.d. *Patto per la Fabbrica* del 2018, e proprio con riguardo agli assetti retributivi in termini di trattamento complessivo (Tec) e a maggior ragione minimo (Tem); posto che in generale se da un lato l’accordo del 2021 valorizza lo spazio per aumenti salariali a livello nazionale, aumenti nominali e ulteriori elementi legati alla innovazione organizzativa, dall’altro risulta coerente con la linea di sviluppo di una retribuzione sempre più legata ad aumenti di produttività demandati oramai tradizionalmente alla contrattazione aziendale/territoriale, ove esistente.

Come anticipato il rinnovo del 2021 segue a lunga distanza il precedente accordo, del 2016, ponendo una prima serie di questioni circa la ultrattività di quest’ultimo ma anche la durata del più recente. Sotto il primo punto di vista, appare applicabile ed anzi è stato concretamente applicato nel settore in questione il principio di *ultrattività*, nonostante l’efficacia nel tempo dei contratti collettivi di diritto comune non sia disciplinata nel nostro ordinamento ma piuttosto autoregolata da atti di autonomia negoziale privata. E in effetti solo la determinazione condivisa delle parti ha potuto prevedere, come ha previsto, una durata ulteriore rispetto a quella originaria: con comunicato 10 febbraio 2020, Federmeccanica ha invero comunicato l’inizio del regime di ultrattività, secondo la possibilità prevista dallo stesso contratto, con particolare riguardo, ai fini che ci interessano, alla previdenza complementare con conseguente obbligo contributivo delle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo Cometa, alla assistenza sanitaria integrativa, al *welfare*, alla formazione continua, e, infine, al c.d. elemento perequativo per i lavoratori di imprese prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici e che nel corso dell’anno precedente abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal Ccnl (in sostanza lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione).

¹ Su cui F. CARINCI *et al.*, *Il contratto dei metalmeccanici: commento al contratto collettivo nazionale 1° maggio 1976 per i lavoratori addetti all’industria metalmeccanica privata*, Zanichelli, Bologna, 1978; di recente cenni in proposito in F. LIUZZI, *Metalmeccanici, dal conflitto alla partecipazione. Le buone notizie del nuovo contratto*, in *Il Diario del lavoro*, 2021; e più ampiamente V. BAVARO, *Il contratto nazionale dei metalmeccanici 2016: una prospettiva sulle relazioni industriali italiane*, in *Giorn. dir. lav. e rel. ind.*, 156, 2017, 4, p. 729 ss., e *ivi* ulteriori riferimenti, tra i quali soprattutto M.G. GAROFALO-M. ROCCELLA, *Commentario al contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici 20 gennaio 2008*, Bari, Cacucci, 2010.

2. Retribuzione, inquadramento e incentivi

Ma vediamo ora brevemente quali aspetti salariali sono stati affrontati dal rinnovo del 2021, evidentemente tributario anche di una fase emergenziale nei confronti della quale la ipotesi contrattuale, come correttamente evidenziato, ha svolto un ruolo positivo sia in termini di contenuti che, soprattutto, di messaggio politico del sistema sindacale nei confronti di un mercato del lavoro e di una situazione economico-sociale da lì in poi in profonda crisi². In tal senso l'attenzione delle parti a temi orientati al futuro quali nuove tecnologie e formazione, scuola e lavoro, soprattutto classificazione professionale, evidenzia come questo contratto non sia solo un "accordo", ma altresì una chiara linea politico-sindacale.

In questo senso nel contratto si ravvisa sicuramente un forte interesse ad una crescita salariale, ferma da troppo tempo nell'intero ambito privato e che si giustifica ancora meno in un settore con discreti margini di produttività, quale quello in oggetto. Gli importi dei minimi contrattuali (e altresì dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità oraria di reperibilità sono infatti legate alla dinamica inflattiva (Ipc), ovviamente depurata dagli "energetici importati" ma successivamente condivisi all'inizio di ogni mese di giugno; ma ad essi si affianca anche l'incremento di una ulteriore componente funzionale e conseguente alla "rilevante innovazione organizzativa determinata dalla riforma dell'inquadramento", sulla scorta, si è detto, di quanto ipotizzato nel citato Patto per la Fabbrica. Ecco dunque che si materializza quel legame tra retribuzione e riforma organizzativa che permea evidentemente il rinnovo del 2021, quale corollario del rinnovo del 2016 e "nonostante" l'emergenza sanitaria. E in una apposita tabella sono indicati gli aumenti, suddivisi per categorie e per anno, dal 2021 al 2024, per un totale che va, per fare un esempio, da € 90,40 per il livello D1, a €147,22 per il livello A1.

Si noti, a prima vista, come tale intervento tenda a ridurre la forbice salariale tra i 9 livelli, che prendono il posto delle 10 categorie, preso atto della scomparsa/svuotamento della prima categoria e del successivo accorpamento dei nuovi livelli in 4 "campi professionali" (ruoli operativi, tecnici specifici, specialistici e gestionali, di gestione del cambiamento e innovazione).

Solo un cenno è dedicato al cottimo, un tempo utile e condiviso strumento nel settore³, ma oggi evidentemente abbandonato a favore di diversi e ben più incentivanti sistemi retributivi. Da questo punto di vista, tuttavia – ovvero i sistemi in-

² Ha parlato condivisibilmente di un rapporto tra contratto e pandemia F. LIUZZI, *Metalmeccanici, dal conflitto alla partecipazione.*, cit.; rapporto a saldo positivo in termini di riduzione della conflittualità e cooperazione e avvicinamento tra le parti; in attesa beninteso di tempi migliori per tornare alle consuete rivendicazioni.

³ Per tutti i classici M. REGINI-M. REYNERI, *Lotte operaie e organizzazione del lavoro*, Padova, Marsilio, 1971; G. GIUGNI, *Organizzazione dell'impresa ed evoluzione dei rapporti giuridici. La retribuzione a cottimo*, in *Riv. dir. lav.*, 1968.

centivanti della retribuzione – il nuovo accordo nulla innova rispetto a quello del 2016, ove l'unico strumento, precedentemente ritenuto poco "flessibile" e prevalentemente legato alla presenza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, continua ad essere il c.d. premio di risultato: "totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti (...) secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti". È stato correttamente osservato⁴ come in ciò risieda un limite dello strumento, introdotto sin dal Protocollo c.d. Ciampi del 1993: ovvero quello di segmentare ulteriormente, nell'ambito dello stesso settore, il mercato del lavoro, tra imprese ove si svolge o si può comunque svolgere la contrattazione aziendale e imprese nelle quali appare oggettivamente impossibile, specie fino a quando non si introietterà il messaggio che anche la contrattazione territoriale può giocare un ruolo importante in materia⁵; conservando intatto il dogma della produttività (solo) aziendale.

A ben vedere, tuttavia, proprio le vicende che hanno riguardato il maggiore gruppo del settore meccanico (Fiat, poi Fca) sembra smentire nei fatti quel dogma. Al di là della contrattazione di gruppo, sulla quale si potrebbe aprire un intero capitolo di discussione, appare interessante il ragionamento svolto intorno ad una contrattazione di "catena" o filiera"; ciò che, appunto, era evidente nel caso citato. E in questo senso si muoveva anche il Documento unitario del 2008 e ben dopo il c.d. Testo Unico del 2014⁶.

Il rinnovo del 2021 presta invece attenzione specifica a due istituti economici, consolidandoli. Si tratta della Previdenza complementare, allargata nella sua fortunata e consueta formula Cometa ai lavoratori di nuova adesione con una contribuzione pari al 2,2% dei minimi contrattuali; e della Assistenza Sanitaria Integrativa, estesa ai pensionati iscritti al Fondo per almeno due anni, nonché a quelli che "hanno cessato l'attività lavorativa e maturato due anni di anzianità di iscrizione al Fondo" prima dell'avvio della "gestione separata Pensionati". La gestione dell'istituto (modalità di versamento dei contributi e prestazioni) è poi affidata dal Cda di MétaSalute.

In verità, oltre al contratto di cui al commento, mediaticamente, e come ovvio, molto esposto, il settore meccanico ha visto rinnovare anche altri accordi, tra i quali quello per le aziende cooperative metalmeccaniche, il 31 maggio 2021, quello del settore metalmeccanico artigianato, del 1° agosto 2020, mentre si attende ancora il rinnovo di quello dei dipendenti delle Pmi.

Per quanto riguarda i primi due emerge, come di consueto, una tendenziale ri-

⁴ Così V. BAVARO, *op. ult. cit.*

⁵ Da ultimo su questo sia permesso il rinvio a G. ZILIO GRANDI, *La regolazione tra legge e autonomia collettiva*, Relazione al Convegno Aisri, *Lavoro e relazioni industriali nell'era digitale*, Roma, 8 aprile 2019; e F. CARINCI, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *WP CADLE "Massimo D'Antona".IT* – 133/2011.

⁶ Sugli esiti del quale v. *supra* il contributo di R. PETTINELLI.

spondenza se non addirittura similitudine al contratto “madre”: e quindi vi si trovano i richiami alla dinamica inflattiva depurata dei fattori energetici, estesa anche all’indennità di trasferta forfettizzata e all’indennità oraria di reperibilità, gli incrementi retributivi annuali, e il meccanismo di assorbimento⁷. Ma sono riproposti anche – e considerati “altri istituti economici” – la previdenza complementare e l’assistenza sanitaria integrativa.

3. La retribuzione e la contrattazione collettiva: quali prospettive?

Per quanto sopra visto il Ccnl per i lavoratori metalmeccanici del 2021 non riveste dunque un ruolo eccessivamente significativo per la materia economica, anche se, è bene dirlo, la cancellazione di un livello contrattuale non è cosa frequente e si era vista, in sostanza, solo nei contratti relativi al lavoro nelle pubbliche amministrazioni, con un senso peraltro diverso. Allo stesso modo il chiarimento del funzionamento dell’adeguamento dei minimi contrattuali, tenuto conto di quanto deciso a livello interconfederale con l’Ipca, si accompagna, come visto, alla previsione di un incremento di carattere economico ma fondamento organizzativo.

Va dunque fatto un discorso più generale, prendendo spunto più dal momento nel quale questo contratto è stato concordato e all’unitarietà del medesimo, piuttosto che ai suoi contenuti sul versante retributivo, modesti. E il senso che possiamo trarre è da un lato quello di una conferma del ruolo del contratto di categoria per quanto riguarda gli assetti economici e la piena protezione delle retribuzioni dall’aumento del costo della vita; dall’altro, e al contrario, dello spazio lasciato alla contrattazione collettiva decentrata, pienamente consapevoli, peraltro, dello stato dell’arte del settore ove, come bene ricorda qualcuno, la metà dei lavoratori è esclusa dall’applicazione della contrattazione aziendale/territoriale e dunque anche dalla possibile previsione di elementi retributivi legati alla produttività. E se è vero che i diversi accordi interconfederali, a partire da quello del 2011, immaginavano che già il contratto di categoria distribuisse una quota di produttività (appunto di settore), tale previsione viene sconfessata proprio dal contratto in commento, ma invero già da quello del 2016⁸. Già in quel contratto in effetti, anche attraverso una clausola di “assorbibilità” dei superminimi, traspariva l’intento di rallentare la dinamica retributiva fissa a favore della negoziazione decentrata, e aziendale in particolare. Ma, appunto, di tutto ciò non vi è traccia né nel rinnovo del 2021 né nella prassi seguita all’accordo del 2016.

⁷ Su questo sia permesso il rinvio a G. ZILIO GRANDI, *La retribuzione. Fonti struttura funzioni*, Jovene, Napoli, 1996, ove si segnala proprio la competenza “naturale” della contrattazione collettiva al fine di evitare questioni giurisprudenziali in materia retributiva.

⁸ Ancora V. BAVARO, *op. ult. cit.*

È giunto allora il momento di ripensare ad un vero e proprio sistema salariale, ove la contrattazione collettiva, anche a dire delle istituzioni economiche dell'Unione europea, si ponga per così dire al servizio della sua primaria e originaria funzione, quella retributiva; a maggior ragione in assenza di un sistema di salario minimo legale⁹.

Non si tratta di una moda, o capriccio dottrinario, bensì di qualcosa che viene riconosciuto al di fuori dei confini nazionali e può probabilmente giocare un ruolo importante proprio nel momento di una ripresa del sistema economico dopo la pandemia.

Pare dunque a noi che – nuovamente – la materia retributiva ritorni al centro del dibattito politico-sindacale; questa volta non solo con riguardo al livello nazionale della contrattazione ma con sempre maggiore attenzione alla negoziazione in sede decentrata. Se questo è vero, tuttavia, porta con sé anche una ulteriore e preliminare serie di questioni, legate alla efficacia del contratto collettivo e alla rappresentatività sindacale.

Sul primo aspetto sono noti i limiti della ricostruzione conseguente agli accordi interconfederali, in chiave ovviamente gius-privatistica; limiti che possono essere, in ipotesi, superati solo dall'intervento del legislatore, sul quale ci pare sia maturato un discreto consenso, anche sindacale¹⁰; sulla rappresentatività, invece, i passi compiuti dalle confederazioni, insieme a istituzioni dapprima rinnegate e quindi rilanciate, il dibattito è ancora aperto, specie in considerazione di un ulteriore scoglio emerso prepotentemente in tempi recenti, dato dalla frequenza di accordi separati e, a monte, della citata “aziendalizzazione” del sistema di relazioni sindacali¹¹.

⁹ Per tutti E. MENEGATTI, *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*, Giappichelli, Torino, 2017; ma v. anche V. SPEZIALE, *Il salario minimo legale*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 244/2015; M. BIASI, *Il salario minimo legale nel “Jobs Act”: promozione o svuotamento dell’azione contrattuale collettiva?*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 241/2015.

¹⁰ V. gli Aa. citt. nella nota successiva, ma anche *infra* gli interventi di P. ALBINI-A. MEGALE-S. SPILLER-P. PIRANI-P. MATTEINI e *supra* la Prefazione di D. CARRIERI.

¹¹ Il riferimento è ovviamente al Cnel, sul quale pesava una proposta abrogativa, poi superata. Di recente v. F. CARINCI, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 205/2014; T. TREU, *Regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 396/2019; M. MARAZZA, *Dalla “autoregolamentazione” alla “legge sindacale”? La questione dell’ambito di misurazione della rappresentatività sindacale*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 209/2014. In altra prospettiva ci piace qui ricordare L. MARIUCCI, *Giuslavorismo e sindacati nell’epoca del tramonto del neoliberalismo*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 407/2020. Criticamente sull’intervento del legislatore F. SCARPELLI, *Rappresentatività e contrattazione tra l’accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 127/2011.

Bibliografia

- BAVARO V., *Il contratto nazionale dei metalmeccanici 2016: una prospettiva sulle relazioni industriali italiane*, in *Giorn. dir. lav. e rel. ind.*, 156, 2017, 4, p. 729 ss.
- BIASI M., *Il salario minimo legale nel “Jobs Act”: promozione o svuotamento dell’azione contrattuale collettiva?*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 241/2015.*
- CARINCI F. (a cura di), *Il contratto dei metalmeccanici: commento al contratto collettivo nazionale 1° maggio 1976 per i lavoratori addetti all’industria metalmeccanica privata*, Zanichelli, Bologna, 1978.
- CARINCI F., *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 133/2011.*
- CARINCI F., *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 205/2014.*
- GAROFALO M.G.-ROCCELLA M., *Commentario al contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici 20 gennaio 2008*, Bari, Cacucci, 2010.
- GIUGNI G., *Organizzazione dell’impresa ed evoluzione dei rapporti giuridici. La retribuzione a cottimo*, in *Riv. dir. lav.*, 1968.
- LIUZZI F., *Metalmeccanici, dal conflitto alla partecipazione. Le buone notizie del nuovo contratto*, in *Il Diario del lavoro*, 2021.
- MARAZZA M., *Dalla autoregolamentazione” alla “legge sindacale”? La questione dell’ambito di misurazione della rappresentatività sindacale*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 209/2014.*
- MARIUCCI L., *Giuslavorismo e sindacati nell’epoca del tramonto del neoliberalismo*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 407/2020.*
- MENEGATTI E., *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*, Giappichelli, Torino, 2017.
- REGINI M.-REYNERI M., *Lotte operaie e organizzazione del lavoro*, Padova, Marsilio, 1971.
- SCARPELLI F., *Rappresentatività e contrattazione tra l’accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 127/2011.*
- SPEZIALE V., *Il salario minimo legale*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 244/2015.*
- TREU T., *Regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 396/2019.*
- ZILIO GRANDI G., *La retribuzione. Fonti struttura funzioni*, Jovene, Napoli, 1996.
- ZILIO GRANDI G., *La regolazione tra legge e autonomia collettiva, Relazione al Convegno Aisri, Lavoro e relazioni industriali nell’era digitale*, Roma, 8 aprile 2019.

