

VOCI ORDINARIE

L'obiettivo di questa circolare è quello di richiamare, brevemente, le voci ordinarie che compongono parte della retribuzione da corrispondere ai lavoratori, tenendo presente che la retribuzione è costituita da elementi previsti dalla Legge, dalla contrattazione collettiva e dai contratti individuali.

- **Minimo contrattuale (o paga base o minimo tabellare):** elemento principe del trattamento economico da corrispondere al lavoratore, sia in presenza di prestazione lavorativa, sia nel caso di assenze retribuite. È definito dai contratti collettivi di categoria che individuano la misura in relazione ad una specifica qualifica ed al livello di inquadramento in cui rientra la mansione svolta dal dipendente. Il trattamento minimo può modificarsi nel tempo per diversi motivi, ad esempio per incrementi retributivi stabiliti contrattualmente in fase di rinnovo dei contratti, in relazione a modifiche soggettive del rapporto di lavoro in caso di "passaggio di qualifica";
- **Indennità di contingenza:** fino a dicembre 1991 il pagamento di tale indennità aveva la funzione di adeguare la retribuzione agli aumenti del costo della vita, meccanismo definito "scala mobile". A seguito dell'accordo stipulato tra Governo, Organizzazioni sindacali e Associazioni industriali che ha soppresso il suddetto meccanismo di adeguamento, viene pagato l'importo dell'indennità di contingenza maturato sino a quella data;
- **Elemento distinto della retribuzione (EDR):** pari a € 10,33 lordi mensili per tredici mensilità indipendentemente dal contratto applicato e dalla qualifica rivestita, nasce come compensazione all'abolizione dell'indennità di contingenza e viene erogato a tutti i lavoratori del settore privato, con esclusione dei dirigenti.

La maggior parte dei contratti collettivi ha previsto, sia relativamente all'indennità di contingenza che l'elemento distinto della retribuzione l'aggregazione dei relativi importi nel minimo contrattuale.

- **Scatti di anzianità (o aumenti periodici di anzianità):** erogati in relazione ad una determinata anzianità di servizio del lavoratore presso una stessa azienda. Gli importi, determinati in cifra fissa o in percentuale sugli elementi retributivi stabiliti dai contratti collettivi, variano in base alla qualifica e vengono periodicamente incrementati a scadenze diverse, a seconda del contratto collettivo applicabile (la periodicità più diffusa è quella biennale o triennale).

In caso di passaggio di qualifica alcuni contratti collettivi prevedono che gli scatti di anzianità vengano azzerati ed assorbiti nell'aumento. Se da questa operazione deriva una minore retribuzione complessiva, per il principio di *irriducibilità della retribuzione* al lavoratore deve essere attribuito un superminimo per raggiungere il precedente livello retributivo.

Altri contratti effettuano il ricalcolo degli scatti attraverso la seguente funzione: il valore complessivo degli scatti maturati sino a quel momento si divide per l'importo corrispondente al nuovo scatto, determinando così il numero (o frazione) di scatti cui ha ancora diritto il lavoratore.

In mancanza di una norma gli scatti di anzianità devono essere assorbiti dal nuovo aumento, ciò salvo che sia stato diversamente previsto dalle parti in modo espreso (*Cass. 24 maggio 1999 n. 5046*).

- **Superminimo collettivo:** elemento previsto dalla contrattazione collettiva che eccede i minimi previsti dal contratto collettivo e può essere corrisposto in funzione del tipo e della modalità di svolgimento della prestazione oggetto del rapporto di lavoro oppure per motivi territoriali o aziendali;
- **Superminimo individuale:** compenso definito tra le parti, le quali sono libere di determinare il valore in funzione del tipo di prestazione oppure dei particolari meriti del lavoratore. Il superminimo può essere aggiunto alla retribuzione anche per effetto di un passaggio di categoria.

Il superminimo può essere assorbito in corrispondenza di eventuali aumenti dei minimi tabellari, anche a seguito di passaggio di categoria. Nel nostro ordinamento si applica, infatti, il principio di assorbibilità del superminimo.

L'assorbimento è escluso se le parti datore di lavoro e lavoratore stabiliscono (con clausola espressa) che il superminimo non è assorbibile, oppure è espressamente vietato dal contratto collettivo (ad esempio CCNL Terziario - Confcommercio), o le parti hanno attribuito al superminimo la natura di compenso aggiuntivo legato a particolari meriti del lavoratore.

- **Indennità di funzione:** elemento previsto dalla contrattazione collettiva al fine di compensare i maggiori oneri e le rilevanti responsabilità relative all'attività svolta;
- **Anticipazioni di futuri aumenti:** sono importi aggiuntivi destinati ad essere assorbiti da futuri aumenti previsti dalla contrattazione collettiva.

