

Con il patrocinio di:



Regione Umbria
Assemblea legislativa



Provincia di Perugia



Comune di Perugia



**CONVEGNO
NAZIONALE**

**PERUGIA
9-11/06
2016**

LE NUOVE FRONTIERE DEL LAVORO

Il mestiere del giuslavorista ai tempi del jobs act



L' EVOLUZIONE DEI (NUOVI?) CONFINI DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE NEL CONTESTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Avv. Alessandro Limatola



Quadro di riferimento

- **Protocollo 23 luglio 1993 – c.d. Protocollo Ciampi**
- **Accordo quadro del 22 gennaio 2009**
- **Accordo interconfederale del 28 giugno 2011**
- **Articolo 8 legge 148 del 14 settembre 2011**
- **Legge 247/2017**
- **Bonus fiscale sulla produttività - Legge di stabilità 2016 –**

Decreto attuativo 16.5.2016

Retribuzione variabile



▪ PERIMETRO

- **Parte aggiuntiva** al trattamento economico del CCNL, la cui erogazione deve essere **incerta nell'an e nel quantum** dipendendo dal conseguimento di obiettivi di produttività, qualità ed efficacia predeterminati dal datore e dalle rappresentanze sindacali
- Delega alla contrattazione di prossimità attraverso indici di produttività e redditività



■ **“STATO DELL’ARTE”**

- La retribuzione variabile è stata finora legata ad:
- Indicatori di redditività: sistemi di c.d. **profit sharing** solitamente correlati a parametri di redditività dell’impresa o indici economico-aziendali
- Indicatori di produttività: sistemi di c.d. **gain sharing** correlati a parametri di produttività aziendale e del fattore lavoro



Retribuzione variabile

▪ Risultati dell'analisi

- Di fatto sono stati finora privilegiati nella contrattazione di prossimità obiettivi di produttività egualitari e riferiti alla generalità dei lavoratori
- Rinuncia delle parti sociali a differenziare la retribuzione variabile sulla base di indicatori più sofisticati, compito lasciato al contratto individuale
- **Eccezioni positive:** contratto aziendale MPS del 2008; contratto aziendale Ikea del 2011; contratto aziendale Peroni 2015



Retribuzione variabile

Elementi di criticità che hanno limitato lo sviluppo (oltre alla crisi economica) della contrattazione decentrata sulla retribuzione variabile:

- a) tessuto produttivo italiano** costituito da **piccole e medie Imprese** con difficoltà ad individuare la/una controparte sindacale in azienda
- b) mancanza di adeguata formazione dei negoziatori sindacali**
- c) scarsa incisività delle politiche incentivanti** di riduzione del carico contributivo e fiscale ed controlli
- d) resistenza del sindacato ad individuare sistemi più selettivi di valutazione** idonei a raggiungere risultati **meno piatti**

Retribuzione variabile

Quali le prospettive?



- **Necessità sperimentare nuove strade** non necessariamente legate a performance aziendali
 - **Costruire modelli “su misura”** di gain sharing effettivamente premianti
 - **Costruire sistemi di c.d. competence model o Skill based pain**
- 
- Vantaggi per il lavoratore: potrebbe scegliere piani retributivi più elastici, modellati sulle proprie esigenze (meritocratici)
 - Vantaggi per l'azienda: otterrebbe un effetto davvero incentivante sui lavoratori e sarebbe in grado di individuare quelli più capaci



Retribuzione variabile

Questa logica è stata già applicata ad alcuni contratti integrativi (IKEA 2011 e CARIPARMA 2015) dove il lavoratore beneficiario del premio può scegliere tra:

- premio in denaro (100% cash)
- premio sociale (100% welfare)
- premio misto (50% cash e 50% welfare)



Conclusioni



Grazie per l' attenzione