

Quanto può variare la retribuzione? Considerazioni sullo stabilimento Fiat in Brasile

di Micaela Vitaletti

In un recente articolo Andrea Coldstein (cfr. www.lavoce.info), riportando il sistema retributivo dei dipendenti dello stabilimento Fiat in Brasile, spiega che il trattamento economico previsto comprende una componente variabile c.d. *participação nos lucros e resultados* (PLR), definita da ciascuna impresa. Gli indicatori utilizzati per calcolare l'elemento variabile della retribuzione sono di natura collettiva (produzione e qualità) e individuale (l'assenteismo).

La percentuale del salario variabile, scrive l'autore, arriva fino al 20% della retribuzione complessiva, da non corrispondere qualora non si raggiungano i risultati attesi.

Il rapporto tra retribuzione variabile e produttività viene considerato come essenziale per il rendimento del singolo lavoratore, tanto da determinare un divario impressionante tra le automobili prodotte dall'operaio brasiliano rispetto a quelle dell'operaio italiano nella fabbrica di Pomigliano d'Arco (78 automobili rispetto a 7 automobili).

Tuttavia, il sistema retributivo adottato dallo stabilimento Fiat in Brasile non appare come nuovo nel nostro ordinamento, non soltanto perché il codice civile già stabiliva forme retributive alternative ai tempi di lavoro, come ad esempio il cottimo, bensì perché la stessa contrattazione collettiva ha previsto da tempo che una parte della retribuzione sia legata ad indicatori variabili. Da ultimo – prima ancora il protocollo del 23 luglio 1993 – l'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 stabilisce che il premio variabile deve essere calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia e innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Quali sono allora le differenze tra i due sistemi? È possibile rintracciare le ragioni che hanno contribuito a rallentare tale processo di flessibilizzazione retributiva?

Tra l'altro, dell'argomento si è occupata anche la letteratura economica, ritenendo che l'oscillazione delle retribuzioni in base all'andamento economico dell'impresa avrebbe garantito una maggior capacità occupazione della medesima impresa in periodi di crisi.

La prima impressione guardando alla legislazione brasiliana è la vicinanza con quella italiana nello stabilire un salario minimo ai lavoratori, anche nell'ipotesi di retribuzione variabile da percepire nella forma della partecipazione agli utili o ai risultati.

Il limite alla variabilità, così come previsto anche in Brasile, è dato dal principio della sufficienza retributiva all'art. 36 Cost.; il che vuol dire che la retribuzione può variare fino al punto in cui l'incertezza del risultato non sia più idoneo a garantire un trattamento economico sufficiente a garantire al lavoratore e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa che nell'ordinamento Brasiliano viene definito come minimo, fissato per legge, unificato a livello nazionale, in grado di soddisfare i bisogni vitali basilari del lavoratore e della sua famiglia: abitazione, alimentazione, istruzione, salute, tempo libero, abiti, igiene, trasporti e previdenza sociale, con adeguamenti periodici a salvaguardia del potere d'acquisto, mentre ne viene vietato il suo vincolo a qualsiasi fine (cfr. Costituzione del Brasile, Capitolo II, *Diritti sociali*, artt. 6 e 7).

L'importanza del principio della sufficienza, costituzionalmente garantito si trova proprio nella necessità di assicurare un sostegno economico al lavoratore a prescindere dal risultato conseguito; la devianza dal principio *stricto sensu* di corrispettività opera, ad esempio, nei casi di malattia, gravidanza o infortunio del lavoratore che nell'impossibilità di adempiere alla prestazione vedrà comunque corrisposta la retribuzione.

Se, diversamente, per il premio variabile la corrispondenza tra risultato e retribuzione segue la regola della corrispettività, quest'ultima si sottrae nel momento in cui il livello retributivo da garantire non è più da considerare sufficiente.

Per tale ragione nel nostro ordinamento, il cottimo c.d. puro (al livello di produzione individuale corrisponde una data retribuzione) si sostituisce al cottimo misto che garantisce un trattamento economico di base fisso, così come per la partecipazione agli utili.

In particolare, il codice accosta, quale obbligazione alternativa alla retribuzione a tempo, la retribuzione a cottimo, che prima di essere considerata come trattamento economico ulteriore conseguibile a fronte di un maggior impegno del lavoratore, era considerata una modalità retributiva come quella a tempo, oltre ad essere prevista in alcuni casi come obbligatoria in relazione alle peculiarità dell'organizzazione del lavoro.

Inquadrata anch'essa tra le forme retributive all'art. 2099 c.c., la partecipazione agli utili realizza il coinvolgimento economico dei lavoratori alla ricchezza prodotta dall'impresa, ossia a un fattore esterno alla prestazione lavorativa che si ottiene in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato dall'azienda.

In tali ipotesi la retribuzione è vincolata al conseguimento di un risultato, realizzabile indipendentemente dall'apporto di lavoro.

Per altro, appare evidente la diversa funzione del cottimo rispetto alla partecipazione agli utili, se pur entrambi gli istituti si caratterizzano per la variabilità sia nell'*an* che nel *quantum* della remunerazione dovuta come per la parte variabile della prestazione.

Nel cottimo l'attività lavorativa determina il *quantum* della retribuzione; la maggior produttività del lavoratore è incentivata dalla possibilità di ricevere un compenso più alto, un vantaggio salariale perseguibile soltanto attraverso una prestazione superiore a quella normalmente dovuta. Ne segue che, strutturare una erogazione avente a oggetto la produttività del singolo o di un gruppo di lavoratori significa dare rilevanza all'attività, o meglio alla prestazione del lavoratore che assume attraverso l'intensità del suo impegno un ruolo fondamentale nella produzione.

Al contrario, nelle forme di retribuzione partecipativa incidono sul compenso ultimo del lavoratore, fattori esterni, ossia il vantaggio salariale è in funzione dei risultati economici dell'impresa. In tal caso il lavoratore non è direttamente protagonista, ma partecipa come fattore tra tanti allo sviluppo dell'azienda condividendone successi e insuccessi.

In entrambi i casi, la variabilità del trattamento economico complessivo soffre in ogni caso del limite della sufficienza, così come la retribuzione variabile stabilita nell'ambito della contrattazione collettiva in cui l'incertezza della erogazione e del *quantum* della medesima non può spingersi oltre la garanzia di un trattamento economico in ogni caso sufficiente.

Come accennato, la fisionomia della retribuzione variabile tiene conto di quanto delineato dalle parti sociali nell'ambito degli accordi sull'assetto del sistema contrattuale. Dapprima il protocollo del 23 luglio 1993, che affida agli accordi integrativi il compito di vincolare una frazione del trattamento economico «agli incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività [...], nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa». Attualmente, l'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 destinato a sostituire il protocollo del 1993 (con gli accordi interconfederali attuativi che ne sono seguiti), conferma a sua volta l'incremento della retribuzione attraverso forme variabili legate ad indici di produttività e redditività da definire al secondo livello della contrattazione collettiva, sia aziendale sia territoriale.

Anche in questo caso è utile segnalare, che l'intenzione è quella di corrispondere la retribuzione variabile soltanto in quanto conseguita e nella misura del risultato.

A sostegno della variabilità retributiva è intervenuto pure il legislatore che più di recente all'art. 53

(c.d. Contratto di produttività) del d.l. 31 maggio 2010, n. 78 riprende il sistema di detassazione adottato fino al 2007 in riferimento alla nuova nozione di retribuzione variabile prevista dall'accordo interconfederale del 2009 e cioè per le somme che verranno erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali, e che siano correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, o che siano collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

A fronte di quanto soltanto accennato, non sembrano esserci reali differenze tali da impedire anche nel nostro ordinamento una reale flessibilizzazione della retribuzione del lavoratore.

Tuttavia, la percentuale di variabilità della retribuzione in Brasile è del 20%, nel nostro ordinamento la media non è mai andata oltre al 3% o 4% del trattamento economico complessivo.

Tale differenza può attribuirsi in particolare a due fattori: il significato da attribuire all'espressione trattamento economico minimo o sufficiente e al ruolo della contrattazione collettiva, non fosse altro che quest'ultima nel nostro ordinamento dispone dell'intera retribuzione, in assenza di minimi legali previsti per legge.

Nel primo caso occorre domandarsi cosa si intende per retribuzione fissa da garantire al lavoratore al fine di poter calcolare il livello di variabilità della restante retribuzione. Un esempio, il rendimento del singolo lavoratore nei tempi in cui il cottimo era molto diffuso, veniva aumentato in base al cottimista più produttivo e cioè se prima la media del prodotto era 10, il rendimento veniva standardizzato su 11 tenendo conto del lavoratore più bravo. Ciò produceva ovviamente una riduzione del trattamento economico variabile, in base ad un maggior rendimento individuale da considerare come nuovo standard per il lavoratore.

Allo stesso modo la variabilità della retribuzione può oscillare dal 3% al 20% in base a ciò che la contrattazione collettiva ritiene sufficiente; anzi, in qualche modo la stabilità delle retribuzioni si spiega in parte proprio per evitare quella tensione tra lavoratori e quell'aumento della produttività del singolo, cercando di trattenere all'interno dell'ordinario adempimento della prestazione il maggior impegno del lavoratore. Il rendimento del lavoro, infatti, se può variare in base al raggiungimento di un salario aggiuntivo, allo stesso modo può diminuire nell'ambito della prestazione per il quale è stato assunto, tanto la retribuzione di quest'ultima tende a ridursi fino a non considerarsi più sufficiente.

Occorre, allora, comprendere cosa debba intendersi per quantità e qualità del lavoro prestato e in ogni caso sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost., vale a dire quale sia la retribuzione fissa da percepire in base alla combinazione di tali tre fattori, oltre ad un eventuale trattamento economico aggiuntivo; i primi due tra l'altro, da valutare tenendo conto che, ai sensi dell'art. 2104 c.c., il lavoratore subordinato deve svolgere la prestazione in base alla «diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta», laddove quest'ultima individua il come e il quantum della prestazione dovuta. Diversamente, l'attività del lavoratore è affetta da scarso rendimento.

Nella pratica, tuttavia, appare molto più complesso valutare tali parametri.

Non è un caso, dunque, che la contrattazione collettiva, tenuto pure conto delle difficoltà di verificare la produttività dei lavoratori per via di un ritmo produttivo dettato più dalla tecnologia che non dalle capacità della persona, si è più volte orientata a confezionare premi dal valore soltanto integrativo della retribuzione e non di reale conseguimento di un risultato.

Si pensi, ad esempio, all'esperienza recente il premio di produzione quale elemento aggiuntivo alla retribuzione base preordinato e definito nella quantità e modalità di erogazione in sostituzione di una pretesa di rendimento superiore da parte del datore di lavoro.

Da non trascurare è pure la poca diffusione della contrattazione collettiva aziendale che costituisce l'ambito nel quale la retribuzione variabile viene definita.

Quanto accennato, induce a riflettere non tanto sulle modifiche di un sistema retributivo inefficiente, piuttosto sull'effettiva applicazione dell'esistente da parte della contrattazione collettiva cercando un punto di equilibrio tra reale esigenza di incremento della produttività del

lavoratore e dunque dell'azienda e la garanzia di un trattamento economico sufficiente, a prescindere dai risultati individuali o collettivi da raggiungere.

Micaela Vitaletti
Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro
Università di Roma, La Sapienza