

Il documento di seguito riportato, elaborato dagli uffici dell'area Lavoro e Previdenza di Confindustria Bergamo e da ADAPT, associazione di studi e ricerche sostenuta anche da Confindustria Bergamo, si compone di due parti.

La prima riporta alcune indicazioni procedurali utili per impostare le comparazioni di costo del lavoro, superando i limiti oggettivi delle indagini retributive, in ragione sia dei dinamismi retributivi sia della composizione articolata delle RAL, con le relative implicazioni.

La seconda evidenzia il risultato di una breve campionatura, condotta anche con l'ausilio di alcune aziende associate, che evidenzia tali differenze in riferimento alle retribuzioni presenti in alcune economie dell'UE, in quanto le comparazioni internazionali di costo del lavoro, per le forti differenze che riguardano la generalità degli istituti retributivi, inevitabilmente incrementano la difficoltà dei confronti.

L'analisi complessivamente proposta vuole essere di supporto alle frequenti riflessioni sull'andamento nazionale ed internazionale delle retribuzioni, che pur prestandosi a valutazioni di politica del lavoro sono tematica inevitabilmente tecnica, deve quindi essere affrontata con il giusto approccio e con adeguata consapevolezza dei diversi contesti normativi.

*Paolo Rota
Vice Presidente di Confindustria Bergamo
con delega alle relazioni industriali*

Le comparazioni di costo del lavoro: considerazioni e suggerimenti

Confindustria Bergamo

Sommario: 1) *Le componenti della retribuzione*; 2) *paradigmi non univoci*; 3) *l'analisi del costo orario*; 4) *riflessioni metodologiche conclusive*.

1. Le componenti della retribuzione

La struttura del compenso spettante ai lavoratori dipendenti, per l'attività lavorativa prestata, non è espressamente ed esaustivamente definita dalla normativa vigente. Manca una disciplina organica e uniforme. Il combinato disposto degli artt.2094 e 2099 c.c. si limita infatti ad assegnare alla "retribuzione" la finalità di compensare il prestatore di lavoro subordinato per l'attività svolta "alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore", definendo un sinallagma contrattuale caratterizzato da ampia libertà di contenuto. Secondo la sintetica disciplina civilistica, il compenso può infatti risultare a tempo od a cottimo nonché in tutto o in parte composto da partecipazioni agli utili, ai prodotti, provvigioni, prestazioni in natura. In altre disposizioni, rinvenibili nel Titolo V del codice civile od in norme correlate, sono definite con maggiore precisione le caratteristiche solo di alcune componenti dirette, indirette o differite, obbligatorie od opzionali, del trattamento retributivo complessivo. Tra queste disposizioni:

- l'art.2120 c.c. in riferimento al TFR (trattamento di fine rapporto);
- la Legge n.260 del 27 maggio 1949 sulle festività, godute o lavorate;
- il DPR n.1070/1960 di estensione *erga omnes* della disciplina di cui al CCNL 5 agosto 1937 sulla gratifica natalizia/tredicesima mensilità;
- gli artt.2100 e ss. c.c. sui trattamenti di cottimo;
- l'art.5 comma 5 del D.Lgs. n.66 del 8 aprile 2003 in riferimento al lavoro straordinario;
- l'art.10 del D.Lgs. n.66 del 8 aprile 2003 in riferimento alle ferie.

Altre componenti sono introdotte e regolamentate esclusivamente dalla contrattazione collettiva, interconfederale e/o nazionale, come i permessi per ex festività di cui all'A.I. del 26 gennaio 1977, le ROL (riduzioni dell'orario di lavoro) di cui all'A.I. del 22 gennaio 1983, la quattordicesima mensilità ed eventuali ulteriori mensilità disposte dai CCNL, i premi di produzione/partecipazione/risultato previsti dalla contrattazione aziendale etc. Alcuni elementi infine, tra i quali i premi per obiettivi, i superminimi, specifiche indennità o benefit, sono disciplinati dalle pattuizioni individuali. Non vigendo infatti nell'ordinamento nazionale un principio generale di parità retributiva a parità di prestazione, la composizione della retribuzione può essere articolata anche in relazione al singolo rapporto di lavoro, purché nel rispetto della disciplina legale antidiscriminatoria, negli ultimi anni fortemente rafforzatasi con l'introduzione e aggiornamento del T.U. di cui al D.Lgs. n.198 del 11 aprile 2006¹.

A fronte di un contesto normativo legale e contrattuale così articolato, anche l'interpretazione della giurisprudenza, che negli anni ha approfondito la nozione di "retribuzione" e le relative implicazioni, non ha espresso criteri in merito alla composizione dei trattamenti retributivi, limitandosi ad approfondire principalmente il tema del c.d. "trattamento minimo" rispettoso dell'art.36 Cost²., della "onnicomprensività" degli importi³, rimessa alle previsioni legali o di contrattazione collettiva, della "retribuzione globale di fatto"⁴ precisandone le modalità di computo.

¹ Il Decreto è intitolato "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ma collaziona, con modifiche, vari provvedimenti pervigenti di ampia portata che riguardano ogni tipologia di discriminazione, anche non di genere.

² La c.d. retribuzione costituzionale, non derogabile in senso riduttivo, è stata riferita dalla giurisprudenza ai trattamenti minimi contrattuali nazionali, ritenuti sufficienti ad assicurare al lavoratore dipendente e alla sua famiglia "un'esistenza libera e dignitosa".

³ La onnicomprensività è richiamata dall'art.3 del D.L. n.318/1996 e rileva ai fini del computo del costo del lavoro.

⁴ Si tratta di una nozione ricorrente nelle disposizioni dei CCNL.

L'impostazione adattabile e, per molti aspetti, non vincolante rinvenibile nell'originaria disciplina civilistica, non condizionata dagli orientamenti di giurisprudenza, ha quindi consentito disomogeneità nella strutturazione dei trattamenti retributivi, ampliamenti differenziati per CCNL, contrattazione aziendale ed individuale. Una declinazione non contrastante con il generico principio costituzionale di proporzionalità e sufficienza, che prescinde dalle c.d. "voci" retributive ovvero i titoli di erogazione delle varie componenti riconosciute al lavoratore. La retribuzione inoltre è suscettibile di ulteriori articolazioni, a partire dalla nota ripartizione tra componenti:

- dirette ossia correlate alla prestazione effettivamente resa;
- indirette ossia riconosciute in assenza di prestazione, come avviene per ferie/permessi ma anche per i trattamenti a carico azienda nei periodi di malattia, infortunio, altre circostanze impeditive del lavoro;
- differite ossia temporalmente separate dalla prestazione, come avviene con il TFR e le mensilità aggiuntive.

Alcuni trattamenti compensano poi solo occasionalmente/straordinariamente le attività lavorative svolte con particolari modalità. Pertanto a prescindere da alcune rilevanti implicazioni amministrative quali:

- a) gli effetti che questi emolumenti possono produrre ai sensi dell'art.2120 comma 2 c.c. e la loro inerenza/non inerenza alla nozione di "retribuzione globale di fatto", rientrando/non rientrando quindi nella base di computo del TFR e di altri istituti legali o contrattuali;
- b) il conseguente posizionamento nel "prospetto paga" (nella parte c.d. "alta" o "di testata" piuttosto che nella parte c.d. "bassa", derivandone diverse implicazioni nel computo delle incidenze sulle componenti indirette e differite) obbligatoriamente trasmesso al lavoratore ai sensi dell'art.1 della Legge n.4 del 5 gennaio 1953;

l'incidenza sul costo del lavoro che ne deriva è variabile, in quanto condizionata in senso quantitativo (quote orarie aggiuntive e maggiorazioni per lavoro straordinario/supplementare, monetizzazione per flessibilità orarie non compensate con riposi etc.) o qualitativo (indennità di turno, maggiorazioni per lavoro notturno/festivo etc.) o subordinata a risultati prestazionali (provvigioni, premi collettivi di risultato, MBO⁵ individuali, una tantum etc.) od a valutazioni positive di c.d. politica retributiva periodica, che possono determinare l'erogazione di specifiche premialità. Questi trattamenti non risultano pertanto nella struttura ordinaria della retribuzione, tant'è che le principali indagini retributive⁶ li escludono dal computo della RAL (retribuzione annua lorda) inserendoli piuttosto nella RAT (retribuzione annua totale) o non considerandoli del tutto, poiché rappresentano componenti incerte della retribuzione.

Una ulteriore suddivisione riguarda infine la natura contrattuale o meramente unilaterale dei trattamenti, in quanto il datore di lavoro può impegnarsi formalmente (con accordo collettivo o individuale) al loro riconoscimento al verificarsi di specifiche condizioni, risultare comunque vincolato alla loro erogazione per l'avvenuta insorgenza di un uso negoziale ex art.1340 c.c.⁷ oppure concederli liberamente per autonoma determinazione, senza che sussista un obbligo in tal senso. E' il caso ad esempio degli emolumenti premiali svincolati da MBO e politiche retributive, concessi *una tantum* per particolari meriti del lavoratore e che, pur privi di carattere strutturale, possono avere anche significativa incidenza sul trattamento retributivo lordo complessivo annuo.

⁵ L'acronimo si riferisce al "Management by objectives" ovvero la metodologia che, con varie declinazioni, rappresenta ancora la principale formula premiale individuale applicata alle figure professionali apicali o comunque titolate di significative responsabilità gestionali.

⁶ Ad es. ODM Consulting, Job Pricing, W.Mercer, oltre alle principali analisi associative datoriali tra le quali la "indagine retributiva per profili professionali" di Confindustria diffusa nel 2023.

⁷ La giurisprudenza, come è noto, tende a riconoscere la sussistenza di "clausole d'uso" vincolanti per il datore di lavoro quando i trattamenti retributivi di miglior favore sono caratterizzati da reiterazione, omogeneità dei destinatari, intenzionalità nell'erogazione. Cfr. Cass. n.1273 del 30 gennaio 2012 e n.8342 del 8 aprile 2010.

2. Paradigmi non univoci

La molteplicità e varietà delle componenti retributive e delle loro possibili combinazioni determina rilevanti complicanze tecniche sia nel computo delle c.d. medie retributive generali o settoriali, territoriali/nazionali o internazionali, sia nell'effettuazione di comparazioni. In assenza di strutture retributive omogenee che possano valere come riferimenti assoluti l'efficacia dei confronti risulta frequentemente incerta, in misura maggiore quanto maggiore risulta essere la diversità di composizione dei trattamenti esaminati. In particolare sono ravvisabili tre ordini di problemi operativi, che condizionano e inevitabilmente riducono la validità oggettiva delle indagini retributive:

- la ricorrenza e l'incidenza delle componenti occasionali/straordinarie. L'erogazione di questi elementi retributivi infatti, in ragione delle possibili modalità di svolgimento della prestazione, è variabile in termini - come anticipato - quantitativi nonché qualitativi e di risultato. Pertanto rappresentano delle mere aspettative, difficilmente confrontabili in quanto potrebbero concretizzarsi in misura del tutto diversa dalle attese del lavoratore o del datore di lavoro. Per questa loro caratteristica andrebbero propriamente sottratte dalle analisi delle medie retributive e dalle comparazioni, come effettivamente avviene nelle più diffuse indagini⁸. Si genera tuttavia così un differenziale tra il trattamento computato ed il trattamento effettivamente erogato ai lavoratori e inserito nel costo del lavoro aziendale. Lo scostamento può risultare anche particolarmente significativo, inficiando l'utilità delle analisi. Si consideri che le prestazioni di lavoro straordinario, rese ai limiti di legge e/o di CCNL, possono determinare un incremento fino al 10%-12% del totale delle quote retributive orarie percepite dai lavoratori. L'adibizione a turni e la percezione delle relative maggiorazioni, solitamente diversificate per giornate/fasce orarie, dipende dagli schemi applicati in azienda, variabili in ragione dei regimi produttivi. L'incidenza degli MBO nei comparti industriali tende attualmente al 10% della RAL, quella dei premi collettivi di risultato (c.d. PDR) al 8%-9%, gli una tantum concessi unilateralmente possono arrivare al 5% della RAL, etc.⁹
- le differenze tra netto/lordo/costo. I trattamenti rientranti nel novero del c.d. *welfare*, occupazionale o aziendale¹⁰, sono talora interamente esclusi dall'imponibile fiscale e contributivo, talora parzialmente assoggettati con aliquote sostitutive inferiori a quelle ordinarie o con franchigie diversificate. Ne consegue una riduzione di costo e un incremento del valore netto percepito dal lavoratore. Le erogazioni a titolo di premio di risultato sono assoggettate, per il disposto dell'art.1 comma 182 della legge n.208 del 28 dicembre 2015, ad aliquota fiscale sostitutiva dell'aliquota IRPEF ordinaria, attualmente ridotta al 5%¹¹. Sono inoltre possibili, a specifiche condizioni¹², riduzioni contributive quindi di costo. Le normali dinamiche dell'IRPEF, che considerano con progressività l'appartenenza del lavoratore a specifiche fasce di reddito, determinano effetti differenziati individualmente nel computo del netto spettante al singolo lavoratore. L'eventuale inserimento dei trattamenti nella base di computo del TFR produce il maggior costo, ancorché differito alla cessazione del rapporto, di alcuni emolumenti e non di altri. A fronte pertanto di valori lordi complessivi omogenei, la diversa composizione della retribuzione determina incrementi/decrementi del valore netto effettivamente percepito dai lavoratori e del costo complessivo gravante sul datore di lavoro;
- il diverso percepito soggettivo. I trattamenti indiretti e differiti, pur potendo rappresentare emolumenti rilevanti, sono solo parzialmente considerati dalle indagini retributive, che tendenzialmente si limitano ad inserire nella RAL le c.d. mensilità aggiuntive¹³, non il TFR,

⁸ Cfr. nota 6.

⁹ I valori sono le medie approssimate risultanti dalle indagini retributive per profili professionali di Confindustria elaborate negli ultimi anni.

¹⁰ In dottrina si tende attualmente a considerare *welfare* "occupazionale" quello previsto dai CCNL applicati al rapporto di lavoro, *welfare* "aziendale" quello previsto dalla contrattazione o regolamentazione aziendale. Cfr. il "sesto rapporto sul welfare occupazionale e aziendale in Italia" diffuso da Adapt a novembre 2023.

¹¹ La riduzione al 5% è stata introdotta dall'art.1 comma 63 della Legge n.197 del 29 dicembre 2022.

¹² Le condizioni sono precisate nella circolare dell'Agenzia delle Entrate n.5/E del 29 marzo 2018 paragrafo 1.2.

¹³ Cfr. nota 6.

non le ferie, ROL, ex festività e non computano (né potrebbero) i trattamenti di malattia/infortunio o per congedi a vario titolo fruibili/fruiti dai lavoratori ed erogabili/erogati dal datore di lavoro ad integrazione delle indennità riconosciute da INPS ed INAIL. Inoltre il *welfare* è solitamente valorizzato considerando il relativo imponibile fiscale/contributivo, che in ragione delle agevolazioni previste dal TUIR di cui al DPR n.917 del 22 dicembre 1986 e dalle norme collegate risulta nettamente inferiore al valore reale del bene/servizio riconosciuto al lavoratore, per l'applicazione di sgravi totali o parziali, franchigie, esenzioni. Quando la composizione della retribuzione è caratterizzata da un elevato numero di trattamenti retributivi indiretti e differiti o da consistenti offerte di welfare, quanto effettivamente percepito dal lavoratore risulta quindi significativamente discosto dall'importo retributivo lordo teorico complessivo che caratterizza il rapporto di lavoro ed è solitamente oggetto delle analisi retributive.

3. L'analisi del costo orario

Una parziale attenuazione delle problematiche sopra riportate, che possono condizionare anche significativamente l'efficacia delle indagini retributive, si potrebbe ottenere facendo riferimento alle c.d. analisi aziendali del costo orario del lavoro. Tali conteggi infatti sono frequentemente sviluppati dalle amministrazioni del personale o dai consulenti del lavoro considerando, oltre al gravame contributivo a carico del datore di lavoro, le incidenze dei trattamenti retributivi indiretti e differiti sulle quote orarie di retribuzione diretta ordinaria, computata con il divisore orario previsto dal CCNL applicato. Si tratta di calcoli solitamente effettuati non per la predisposizione di medie né per la comparazione dei trattamenti retributivi erogati ai lavoratori, ma per la definizione dei prezzi di vendita dei beni/servizi prodotti dall'impresa. Permettono infatti di computare l'incidenza del costo del lavoro sul costo di produzione e agevolano quindi la corretta definizione delle offerte commerciali. Tuttavia la parte concernente la retribuzione lorda oraria, ottenibile scorpendo dalle tabelle di costo orario i dati relativi alla contribuzione, quando impostata secondo le consuete prassi amministrative può risultare utile anche per integrare le indagini retributive, in quanto include il totale delle componenti sia dirette sia indirette/differite quali ferie, ROL, permessi per ex festività, festività retribuite, trattamenti di infortunio e malattia a carico azienda, permessi per diritto allo studio, permessi retribuiti per agibilità sindacali, gratifica natalizia ed altre mensilità aggiuntive, TFR e relativa rivalutazione etc. Per quanto di interesse, lo scorporo permette sia di individuare i valori assoluti dei singoli trattamenti indiretti/differiti sia, partendo dagli stesi, di evidenziare l'incidenza percentuale complessiva della parte retributiva indiretta/differita rispetto alla parte retributiva diretta¹⁴.

Pertanto estraendo tali dati risulta ad esempio possibile alternativamente:

- a) svolgere delle proiezioni approssimate, mensili od annue, moltiplicando il valore assoluto della quota retributiva oraria diretta, sommato al valore assoluto della quota retributiva oraria indiretta/differita, per le ore lavorative teoriche del mese (ad es. 8 ore giornaliere * 22 gg = 176 ore) o dell'anno (ad es. 40 ore settimanali * 52 settimane = 2080 ore). Atteso che il moltiplicatore mensile/annuo include le assenze retribuite considerate nella tabella di computo della quota oraria indiretta/differita, il trattamento retributivo complessivo risultante dalla moltiplicazione evidenzierà, con un importo lordo aggiuntivo, le relative incidenze;
- b) utilizzare il valore percentuale di cui sopra (il rapporto tra parte indiretta/differita e parte diretta della retribuzione) come moltiplicatore per incrementare la RAL o la RAT, risultante dalle consuete indagini retributive, al fine di valorizzare approssimativamente le componenti indirette/differite. Con questa soluzione, il valore retributivo lordo annuo solitamente raccolto dalle indagini verrebbe percentualmente incrementato, includendo l'incidenza delle componenti indirette e differite inizialmente non considerate.

¹⁴ Solitamente compresa - nei principali comparti industriali - tra il 40% e il 50%.

I valori desunti - con le tecniche contabili succitate o con altre similari - dall'integrazione dei dati riportati dalle consuete indagini retributive con i dati che possono essere estratti dalle analisi aziendali del costo del lavoro permettono di definire importi retributivi complessivi di riferimento più inclusivi, meglio utilizzabili per i confronti. Peraltro questa modalità, seppure realizzata attentamente dalle amministrazioni del personale interessate/studi di consulenza del lavoro di riferimento dell'azienda, non è tuttavia anch'essa pienamente risolutiva delle problematiche esposte, in quanto:

- come si è detto, i valori assoluti di molte componenti indirette e differite, quindi la loro incidenza, non sono predeterminabili poiché variano in relazione alle effettive modalità di esecuzione delle prestazioni, mensili ed annuali. Pertanto i dati estratti dalle tabelle di costo del lavoro riguardano alternativamente situazioni specifiche o situazioni ipotetiche, possono quindi subire consistenti variazioni e non permettono di identificare dei parametri certi di riferimento;
- non viene comunque risolto il problema dei trattamenti diretti occasionali. Per loro natura questi emolumenti sono incerti non solo nell'importo, ma nel titolo di erogazione ovvero possono non essere stati prospettati ad inizio anno od essere soppressi in corso d'anno, per sopravvenute variazioni organizzative/produktive o anche solo di politica retributiva. Non è quindi possibile considerarli od escluderli con sicurezza dal computo e questa incertezza incrementa ulteriormente l'approssimazione dei dati risultanti dall'analisi.

Sostanzialmente quindi sia le consuete indagini retributive basate sull'analisi della RAL e della RAT, sia eventuali correttivi introdotti utilizzando le indicazioni sui trattamenti indiretti e differiti estraibili dalle analisi del costo orario del lavoro, non sembrano poter risolvere interamente le problematiche esposte. Gli approfondimenti effettuabili sui trattamenti retributivi, per il calcolo di medie o comparazioni, risultano di fatto caratterizzati comunque da un'alea irrisolvibile, che impedisce analisi precise e conseguenti determinazioni aziendali pienamente certe.

4. Riflessioni metodologiche conclusive

Forse per favorire indagini retributive più dettagliate ed efficaci, considerato che l'esito delle modalità di rilevazione e analisi dei dati attualmente più diffuse è inevitabilmente approssimato per le ragioni sopra esposte, converrebbe assumere differenti approcci operativi. Si propongono allora tre brevi riflessioni conclusive, relative alla possibile applicazione di procedure alternative:

- la prima riflessione riguarda l'opportunità di svolgere analisi scomposte ossia condotte suddividendo le componenti retributive per gruppi di istituti il più possibile omogenei e tra loro meglio raffrontabili. Si potrebbe ad esempio esaminare separatamente le retribuzioni dirette di base (i minimi tabellari ed eventuali trattamenti fissi aggiuntivi), gli accantonamenti a titolo di TFR (con eventuali integrazioni aziendali in caso di versamento nei fondi di previdenza complementare contrattuali), le maggiorazioni ordinarie, le maggiorazioni straordinarie, le ferie e riposi, i premi di risultato etc. Si rinunciarebbe sostanzialmente alla pretesa di riassumere in un unico valore lordo tutte le componenti retributive, mantenendole separate e sviluppando indagini retributive articolate che evidenzino non le RAL/RAT complessive, ma distintamente gli elementi in cui sono articolate. Resterebbe agli operatori aziendali il compito di interpretare i dati così scomposti, ponderandoli appropriatamente in relazione ai singoli contesti lavorativi od alle finalità dell'analisi. I fruitori delle indagini retributive assumerebbero così un ruolo più attivo, venendo responsabilizzati nell'apprezzamento e nella valutazione dei dati a loro disposizione;
- la seconda riflessione riguarda la possibilità di valorizzare maggiormente la dimensione temporale delle indagini, considerando gli importi delle varie componenti retributive indagate non rispetto al solo anno di effettuazione della rilevazione, ma in riferimento ad un pregresso periodo pluriennale. Il calcolo del valore medio degli emolumenti diretti, indiretti e differiti erogati in precedenza consentirebbe di consolidare, scegliendo un

congruo arco temporale, l'effettiva rappresentatività dei dati. Con questa modalità l'importo delle componenti retributive più incerte e variabili verrebbe infatti in certa misura stabilizzato, in quanto il computo della media permetterebbe di contenere gli effetti distorsivi di variazioni dovute a contingenze estemporanee o ad interventi di carattere non ricorrente;

- l'ultima riflessione riguarda l'eventuale esecuzione di indagini retributive incentrate sui trattamenti netti (non lordi) percepiti dai lavoratori, considerando altresì il valore nominale o di mercato (non l'imponibile) degli interventi di *welfare*. In questo modo l'analisi verrebbe sterilizzata dai diversi effetti prodotti dai regimi contributivi e di tassazione sulle varie componenti retributive, risultando il solo trattamento retributivo complessivo effettivamente fruito dai lavoratori. Questo approccio permetterebbe di evidenziare il percepito soggettivo delle erogazioni, anche se ovviamente risulterebbe incerto il relativo costo a carico del datore di lavoro e quindi la rilevazione acquisirebbe una finalità in parte diversa rispetto alle consuete indagini retributive, solitamente correlate anche al costo a bilancio del c.d. *budget* del personale ed alle valutazioni di costo sottese all'impostazione delle politiche retributive.

Peraltro anche ricorrendo a queste od altre modalità alternative di indagine retributiva, certamente più impegnative e complesse rispetto alle consuete rilevazioni delle RAL/RAT proposte dalle principali società/istituti di ricerca, una parte delle problematiche richiamate resterebbe comunque irrisolta. In ogni caso è evidente, nonché certamente noto agli operatori aziendali più attenti, come sia sempre opportuna una azione contestualizzata di interpretazione e declinazione dei dati raccolti, per ridurre il rischio di errori di valutazione e conseguenti interventi aziendali inadeguati. Le indagini possono rappresentare sostanzialmente un riferimento di carattere solo parziale, tanto più impreciso quanto più ampio, da integrare necessariamente con altre valutazioni. Forse - ed è la riflessione conclusiva che si vuole proporre - la verifica della dimensione economica del rapporto di lavoro dipendente non è effettivamente sintetizzabile in formule di conteggio precise, come del resto avviene per altri aspetti delle relazioni di lavoro, che ingerendo nei rapporti umani, i quali hanno carattere intrinsecamente individuale ed instabile, risultano inevitabilmente personalizzate e poco standardizzabili.

Il costo del lavoro in alcune delle principali economie europee

ADAPT

Sommario: 1) Premessa; 2) il costo del lavoro; 3) la dinamica del costo del lavoro in UE; 4) voci di confronto.

1. Premessa

La mobilità transnazionale dei lavoratori, la struttura delle imprese metalmeccaniche che risultano sovente inserite in gruppi societari internazionali, la necessità di misurare la competitività d'impresa, sono alcune tra le principali ragioni che richiedono una riflessione tecnica circa la struttura, le componenti ed i relativi valori delle retribuzioni di lavoratori dipendenti di imprese metalmeccaniche situate all'estero ed in particolare del relativo costo del lavoro, inteso quale sommatoria di retribuzione diretta, indiretta e differita, nonché contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi a carico dell'azienda ed altri oneri.

L'obiettivo di questa breve nota è quello di offrire un confronto tra l'Italia e alcuni Paesi (UE) con cui il nostro sistema manifatturiero ha più intense relazioni societarie e commerciali, quali Francia, Spagna, Germania; ciò tramite lo studio di dati statistici (offerta in particolare da Eurostat, che lavora i dati raccolti e convogliati ai suoi uffici da parte degli istituti di ricerca dei vari Stati membri, e OCSE) e dati qualitativi raccolti attraverso un confronto con un gruppo di aziende metalmeccaniche associate a Confindustria Bergamo e collegate, sotto diverse forme societarie, ad imprese metalmeccaniche situate nei medesimi Stati.

2. Il costo del lavoro

Per confrontare il costo del lavoro tra i paesi selezionati risultano utili i dati forniti dall'OCSE sul costo del lavoro annuale (v. Tabella 1). Da questi dati emerge che la Germania è il paese con il costo del lavoro più elevato, seguita da Francia, Italia e Spagna. Comparando gli altri paesi all'Italia, è possibile verificare che l'Italia ha un costo del lavoro inferiore del 13% a quello francese e del 22% rispetto a quello tedesco, mentre è del 15% superiore al costo del lavoro in Spagna.

Tabella 1. Costo del lavoro totale per un lavoratore con reddito medio, anno 2022

Paese	Costo del lavoro totale (reddito medio)
Francia	\$ 81.139,94
Germania	\$ 90.146,08
Italia	\$ 70.392,72
Spagna	\$ 61.077,93

Fonte: Eurostat, OECD (2024), *Taxing Wages: Comparative tables*, OECD Tax Statistics (database), <https://doi.org/10.1787/data-00265-en> (accessed on 29 January 2024)

Eurostat fornisce, invece, il costo orario medio del lavoro, definito come il costo totale del lavoro diviso per il numero corrispondente di ore lavorate per il numero medio annuo di dipendenti (espresso in unità a tempo pieno).

Tabella 2. Costo orario medio del lavoro, anno 2022

Paese	Costo medio orario tutti i settori	Costo medio orario settore industria
--------------	---	---

Francia	€ 40,8	€ 43,5
Germania	€ 39,5	€ 44,3
Italia	€ 29,4	€ 29,5
Spagna	€ 23,5	€ 25,1

Fonte: Eurostat, Labour costs annual data - NACE Rev. 2 [tps00173]

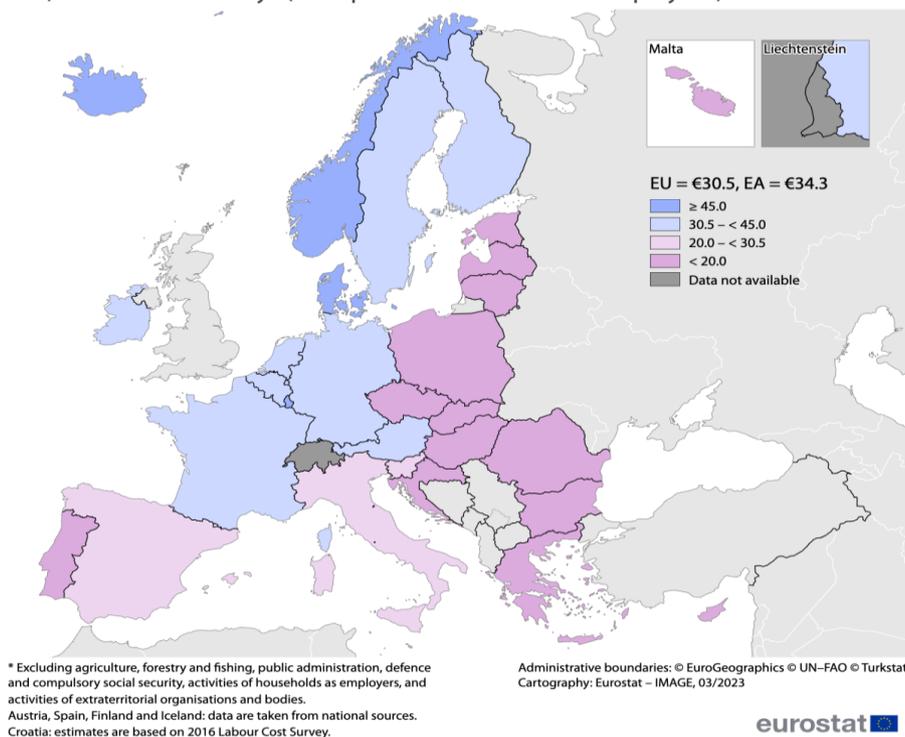
Da questi dati (Tabella 2 e Figura 1) emerge che i costi orari medi del lavoro in Francia e Germania (riferiti all'economia nel suo complesso) non sono molto dissimili e si attestano intorno ai 40 euro, con una minima prevalenza del costo in Francia. Italia e Spagna hanno invece costi orari medi del lavoro sotto i 30 euro. L'Italia ha un costo medio inferiore di circa il 25% rispetto a quello di Francia e Germania, mentre è del 25% più alto di quello spagnolo.

Se si osservano i costi medi orari nel solo settore industriale, in Francia e Germania essi risultano più elevati rispetto al dato riferito all'intera economia, superando i 40 euro, e in questo caso è più elevato il costo tedesco di quello francese. In Spagna il dato riferito al settore industriale è poco più elevato del dato relativo a tutti i settori economici. Invece, per l'Italia si osserva un importo del costo medio orario del lavoro del tutto simile tra l'economia nel suo complesso e nel settore industriale.

Figura 1. Costo orario medio del lavoro, totale, anno 2022

Hourly labour costs, 2022

in €, for whole economy* (enterprises with 10 or more employees)



Fonte: Eurostat, Labour cost levels by NACE Rev. 2 activity [lc_lci_lev]

È interessante poi analizzare la composizione del costo del lavoro e in particolare rilevare la componente non salariale che consiste nei contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi a carico dei datori di lavoro. Guardando al dato espresso in percentuale del costo totale (tabella 3 e grafico 1), la Francia risulta il paese dell'Unione Europea con la più alta incidenza (32%) della

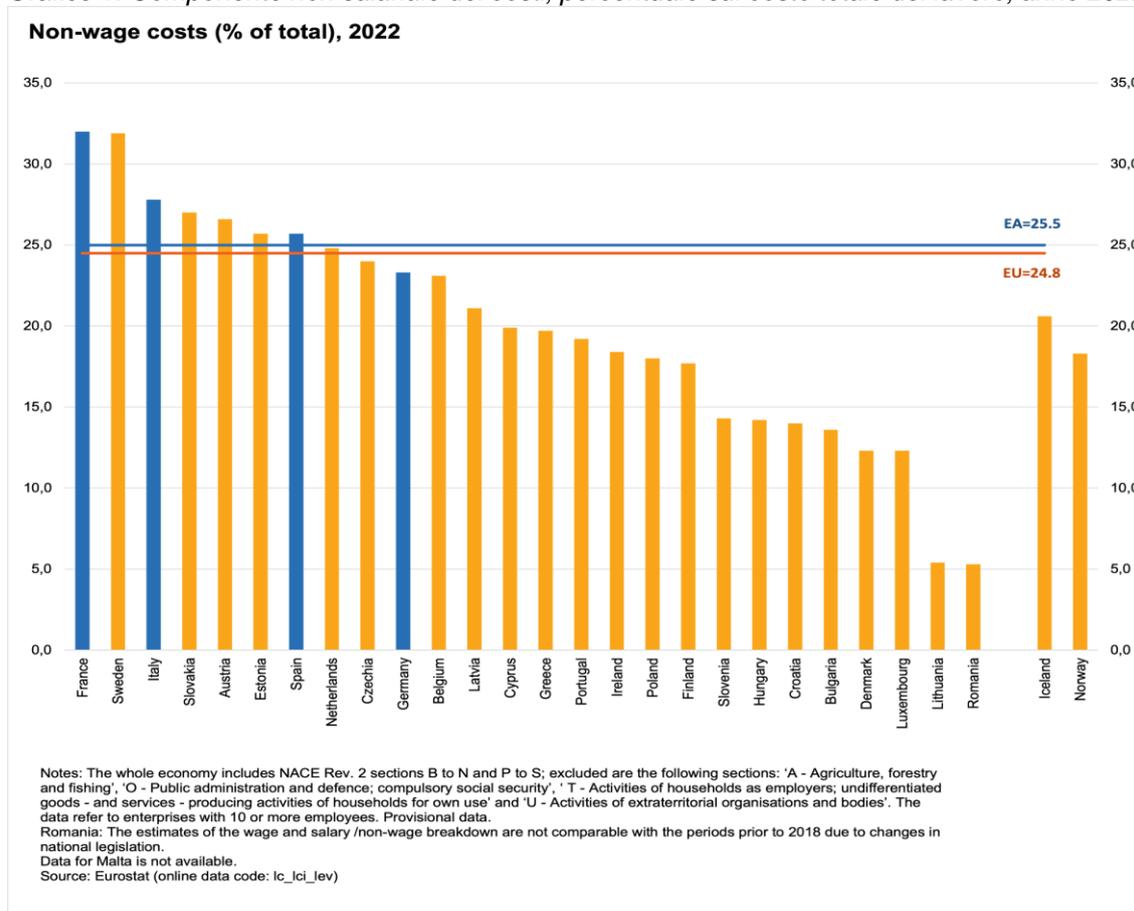
componente non salariale sul totale del costo del lavoro. L'Italia è il terzo paese con il 27,8%, più di 4 punti percentuali inferiori alla Francia. La Spagna con il 25,7% si colloca vicino alle medie europee; mentre la Germania, tra i paesi considerati, è quello in cui l'incidenza della componente non salariale è inferiore.

Tabella 3. Componente non salariale del costo del lavoro, percentuale sul costo totale del lavoro, anno 2022

Paese	Componente non salariale (% costo totale)
Francia	32,0
Germania	23,3
Italia	27,8
Spagna	25,7

Fonte: Eurostat, Labour cost levels by NACE Rev. 2 activity [lc_lci_lev]

Grafico 1. Componente non salariale dei costi, percentuale sul costo totale del lavoro, anno 2022

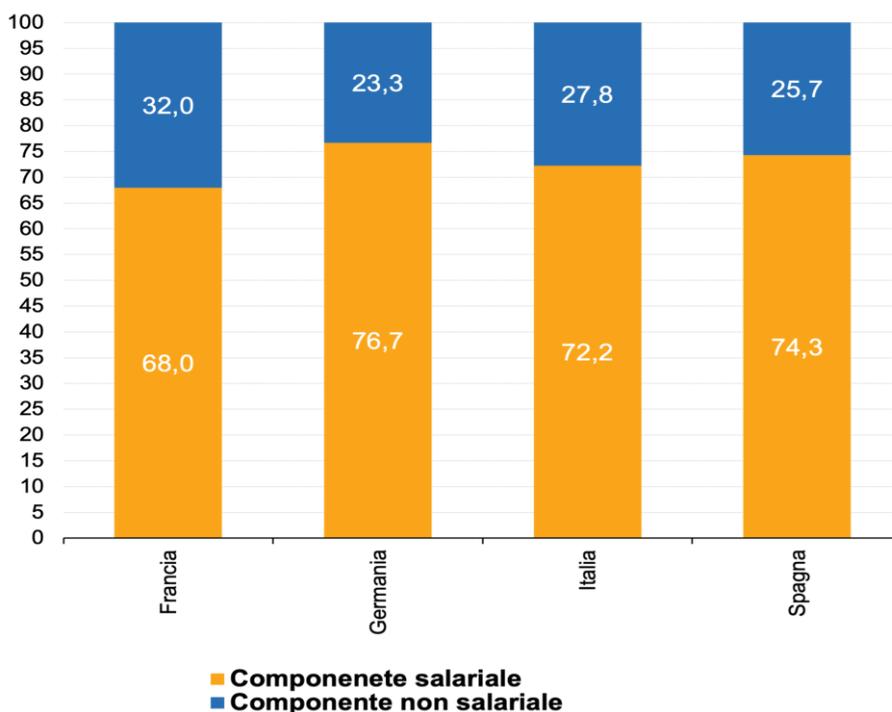


Fonte: Eurostat, Labour cost levels by NACE Rev. 2 activity [lc_lci_lev]

Considerando congiuntamente i dati relativi agli importi del costo medio orario del lavoro e la composizione del costo, emerge come a fronte di un costo medio orario del lavoro simile tra Francia e Germania, in Francia sia però maggiore l'incidenza dei costi non legati ai salari (grafico 2).

Grafico 2. Composizione del costo del lavoro, anno 2022

Composizione del costo del lavoro, 2022, (%)



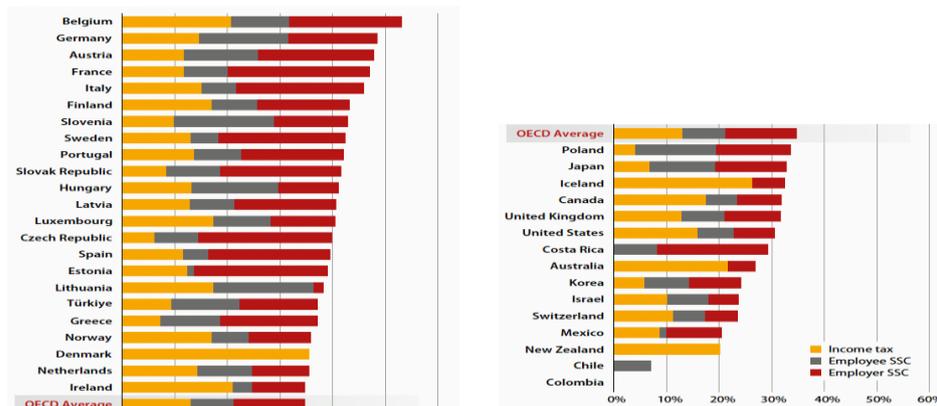
Fonte: nostra elaborazione su dati Eurostat, Labour cost levels by NACE Rev. 2 activity [lc_lci_lev]

Tuttavia, i dati relativi al cuneo contributivo e fiscale (grafico 3) evidenziano in Germania un cuneo maggiore rispetto alla Francia, con contributi sociali e una tassazione a carico del lavoratore maggiore. Il cuneo contributivo e fiscale che si registra in Italia è di poco sotto quello francese, diversa però è la composizione. Infatti, insieme a i contributi sociali a carico del datore di lavoro, anche quelli a carico dei lavoratori sono inferiori rispetto al dato francese; superiore invece è la componente della tassazione sui salari.

Grafico 3. Tassazione sulla retribuzione, contributi sociali a carico del lavoratore e del datore di lavoro, % sul costo totale, anno 2022

FIGURE 1. INCOME TAX PLUS EMPLOYEE AND EMPLOYER SOCIAL SECURITY CONTRIBUTIONS, OECD COUNTRIES, 2022

As % of labour costs



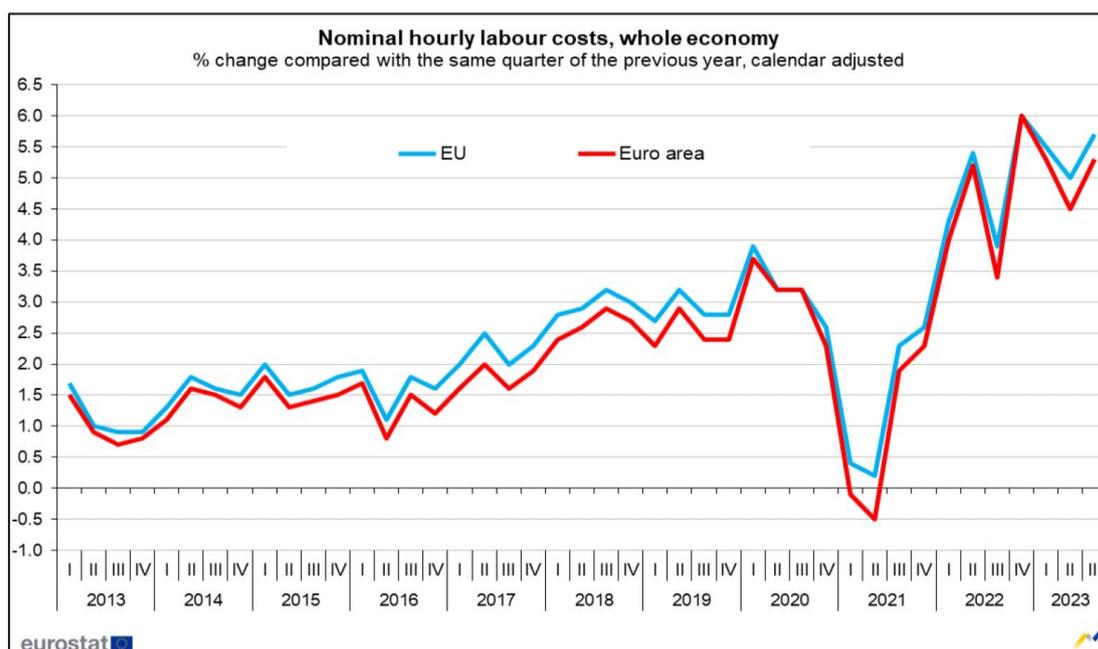
Fonte: OECD (2023), Taxing Wages 2023: Indexation of Labour Taxation and Benefits in OECD Countries, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/8c99fa4d-en>.

3. La dinamica del costo del lavoro in UE

Per analizzare i dati da un punto di vista dinamico, è possibile avvalersi dell'ultima elaborazione del c.d. "Labour Cost Index (LCI)", disponibile al momento della chiusura del presente documento, è quello relativo al terzo trimestre 2023 (Q3, che copre cioè il periodo luglio/settembre)¹⁵. Dai dati emerge come nel periodo indicato il costo orario del lavoro è aumentato del 5,3% nell'area dell'euro e del 5,7% nell'UE, rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente. Rispettivamente, nel Q1 si evidenzia un + 5,00% e + 5,30%, nel Q2 un + 4,5% e + 5,0%. Volendo entrare più nel dettaglio del terzo trimestre 2023, nell'area euro la componente salariale del costo orario cresce del + 5,3%, mentre la componente non salariale (oneri vari) del + 5,1%; nell'UE, rispettivamente del + 5,8% e 5,4%.

Con riferimento ai settori produttivi, nell'industria il costo è cresciuto del + 5,8% nell'area euro e del + 6,2% se guardiamo all'intera UE, contro un dato superiore per il settore delle costruzioni e leggermente inferiore per il settore dei servizi. Guardando il decennio (grafico 4), l'andamento del costo del lavoro è stato tendenzialmente in crescita, anche se con percentuali oscillanti, fino al terzo trimestre 2020. Dopo uno stallo nel quarto trimestre 2020, si è registrato un netto decremento nel primo trimestre 2021 e ulteriore calo nel secondo trimestre, come conseguenza dell'impatto della pandemia sull'economia (nella generalità dei casi i singoli Stati membri sono intervenuti con meccanismi di sostegno e sussidi a tutela del reddito e dei livelli occupazionali, considerati a livello statistico in decurtazione della componente oltre il salario)¹⁶. Oggi il tasso di crescita del costo del lavoro si colloca sopra i livelli pre-pandemici.

Grafico 4. Variazione dei costi orari del lavoro



Fonte, Eurostat, Annual increase in labour costs at 5.3% in euro area, Euro Indicators, 139/2023 - 15 dicembre 2023, p. 1: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/3-15122023-bp>

Venendo ai Paesi qui d'interesse, nel terzo trimestre del 2023 si nota (tabella 4) un incremento importante del costo del lavoro di Germania e Spagna - rispettivamente + 5,6% e 5,5% -, in linea con la media UE; mentre Francia e Italia vedono un tasso di crescita simile, rispettivamente del 3,2% e 3,3%. Con riferimento al solo settore industriale, la Germania realizza un + 5,9%, la Spagna un + 4,4%, la Francia un + 4,3% e l'Italia + 5%. In tutti i paesi analizzati, nel corso del

¹⁵ Cfr. Eurostat, Annual increase in labour costs at 5.3% in euro area, Euro Indicators, 139/2023 - 15 dicembre 2023, disponibile qui: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/3-15122023-bp>

¹⁶ Eurostat, Labour cost statistics guidance note on the recording of government schemes related to the covid-19 crisis, 24 aprile 2020.

2023 si può evidenziare un più o meno costante aumento del costo del lavoro totale (salari ed oneri) rispetto ai rispettivi periodi del 2022.

Tabella 4. Variazione del costo del lavoro nel terzo trimestre 2023 rispetto all'anno precedente

PAESI	COSTO DEL LAVORO - Q3 2023 % di crescita rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente TUTTI I SETTORI	COSTO DEL LAVORO - Q3 2023 % di crescita rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente SETTORE INDUSTRIALE
Francia	3,2	4,3
Germania	5,6	5,9
Italia	3,3	5,0
Spagna	5,3	4,4

Fonte: Eurostat, Labour cost index by NACE Rev. 2 activity - nominal value, quarterly data

Nell'analizzare il costo del lavoro e le sue dinamiche è rilevante osservare il dettaglio dell'andamento delle diverse componenti del costo: (1) quella salariale, che comprende la retribuzione diretta, i bonus, ed in generale le indennità pagate dal datore di lavoro a fronte della prestazione lavorativa, retribuzione dovuta per giorni non lavorati (per esempio, per ferie o giorni festivi, permessi etc.), nonché retribuzione in natura/benefit e (2) la componente non salariale, voce che prende in considerazione la contribuzione a carico azienda oltre alla tassazione sul costo del personale, detratti i sussidi e gli sgravi eventualmente goduti dalla stessa.

Sempre relativamente al Q3-2023, la fotografia (tabella 5) circa l'incremento percentuale rispetto al medesimo periodo dell'anno precedente, delle due componenti di costo del lavoro, vede in Francia un aumento nella stessa proporzione delle due componenti. In Germania, ha prevalso un aumento della componente salaria (+6,2%) rispetto a quella non salariale (+5,1%). In Italia, si osserva la medesima dinamica, con percentuali di crescita di un punto percentuale inferiore (rispettivamente +5,3% e +4,2%). La situazione in Spagna vede invece una crescita decisamente superiore della componente non salariale (+7,1), mentre quella salariale registra un aumento contenuto (+3,4%).

Tabella 5. Variazione delle componenti del costo del lavoro nel terzo trimestre 2023 rispetto all'anno precedente

COSTO DEL LAVORO - Q3 2023 % di crescita rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente		
	COMPONENTE SALARIALE	COMPONENTE NON SALARIALE
Francia	4,3	4,2
Germania	6,2	5,1
Italia	5,3	4,2
Spagna	3,4	7,1

Fonte: Eurostat, Labour cost index by NACE Rev. 2 activity - nominal value, quarterly data

4. Voci di costo a confronto: Italia, Francia, Germania e Spagna

Con l'obiettivo di rilevare in dettaglio le voci (salariali e non salariali) di costo del lavoro nel settore metalmeccanico in alcune delle principali economie europee, è stata condotta una rilevazione tramite la somministrazione di un questionario sintetico ad un gruppo ristretto di aziende metalmeccaniche con sede all'estero. La rilevazione non ha, una valenza campionaria. I dati raccolti, tuttavia, forniscono indicazioni circa la presenza o l'assenza nei paesi osservati di elementi della retribuzione (oltre alla retribuzione di base) ed elementi di costo non salariali che caratterizzano il contesto italiano. Non necessariamente gli elementi riscontrati sono elementi obbligatori, potendo intervenire dinamiche anche di livello aziendale che determinano la valorizzazione o meno di taluni elementi non obbligatori sul piano della legislazione del singolo Paese.

La schematizzazione che segue può in ogni caso risultare utile agli operatori che intendessero comparare il costo del lavoro della sede italiana con una diversa sede ubicata in Francia, Spagna o Germania¹⁷.

Voci di costo	Francia	Spagna	Germania
Altri importi fissi (premi, anzianità, superminimi)	SI	SI	SI
Retribuzioni aggiuntive (es. 13ima mensilità)	SI	SI	SI
Retribuzioni differite	NO	NO	NO
Ferie permessi	SI – 25 gg/anno	SI – 30 gg/anno	SI – 30 gg/anno
Infortuni e malattie	SI	SI	SI
Assemblee e permessi sindacali	SI	SI	SI
Diritto allo studio, congedi per formazione ed altri permessi	SI	SI	SI
Finanziamento ammortizzatori sociali	SI	SI	SI
Indennità economica malattia	SI	SI (75% salary)	SI
Indennità economica maternità	SI	SI (100%)	SI
Assicurazioni infortuni	SI	SI	SI
Trattam. previdenziali pubblici c. azienda	SI	SI	SI
Previdenza complementare/fondi	NO	NO	NO
Trattamenti assicurativi c. azienda	SI	SI	SI

In tutti i Paesi interessati risultano essere presenti, per fonte contrattual-collettiva, importi fissi ulteriori al trattamento retributivo minimo, come ad esempio gli scatti di anzianità. Allo stesso modo sono presenti trattamenti economici qualificabili come mensilità aggiuntive, al pari della tredicesima mensilità prevista dal CCNL per l'Industria metalmeccanica e l'installazione di impianti. Non sono invece previste forme di retribuzione differita paragonabili al trattamento di fine rapporti ex art. 2120 c.c.. Vi sono, in alcuni casi (Spagna), previsioni di trattamenti da erogare

¹⁷ Per una sintesi delle principali tutele lavoristiche nel Paese, cfr. <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-it/assistenza/vivere-e-lavorare-in-germania/condizioni-di-lavoro#tar-8>

in occasione della cessazione del rapporto di lavoro ma non rispondenti agli stessi criteri di accantonamento del TFR. In ottica di costo del lavoro è poi da prendere in considerazione l'incidenza delle giornate di ferie maturabili nell'anno, variamente definite dalle legislazioni dei singoli Stati (dalle rilevazioni effettuate: 30 gg in Spagna, fino a 30 gg in Germania in base all'anzianità di servizio; 25 gg in Francia), oltre a permessi aggiuntivi parificabili ai permessi annui retribuiti (PAR) previsti nel CCNL per l'Industria metalmeccanica e l'installazione di impianti. Sono poi da prendere in considerazione, perché presenti: contributi a carico azienda per il caso di infortuni e malattie ed i relativi periodi d'assenza indennizzata, permessi per assemblee e permessi sindacali, permessi aggiuntivi per la garanzia del diritto allo studio (al pari delle 150 ore), altri permessi (decesso, grave infermità), indennità a carico azienda per i periodi di maternità. Nei diversi Paesi sono poi presenti sistemi di finanziamento ed indennizzo degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, con requisiti e limiti simili ai nostri trattamenti di integrazione salariale, seppur differenti nei loro importi e meccanismi autorizzatori¹⁸. Dal punto di vista previdenziale, oltre all'obbligatorietà di contributi a carico azienda a fini pensionistici e di tutela anti-infortunistica, non sono emersi meccanismi di previdenza complementare obbligatoria.

¹⁸ Cfr. M. Menegotto, *Misure di sostegno al reddito in ambito europeo*, in *Quaderni di Giurisprudenza del lavoro*, *Confindustria Bergamo*, n. 2017/1, 63 e ss