

Marzo  
2012

## Approfondimenti Professionali

# MENSILIZZAZIONE DELLA PAGA PER I METALMECCANICI OPERAI

a cura di Carlo Cavalleri, Consulente del Lavoro in Genova

*Con queste brevi note si intende ritornare su un aspetto molto importante che di fatto ha caratterizzato il precedente rinnovo, avvenuto in data 20 gennaio 2008, del CCNL Metalmeccanica industria: la mensilizzazione delle retribuzione degli operai.*

Il 20 gennaio 2008 le parti sociali si sono accordate per introdurre **l'inquadramento unico**, ossia un sistema di classificazione professionale basato su una pluralità di livelli comuni alle diverse qualifiche di operaio, impiegato e quadro. In virtù di ciò, a far data dal 1° gennaio 2009, la disciplina dei rapporti di lavoro, così come regolamentata dal contratto collettivo, è stata unificata con riferimento ai diversi livelli di inquadramento attraverso l'equiparazione della retribuzione degli operai a quella degli impiegati.

Fino al 31 dicembre 2008 la retribuzione degli operai veniva commisurata al numero di ore lavorate nel corso del mese, maggiori erano le ore lavorate maggiore era la retribuzione.

A far data dal 1° gennaio 2009, anche per gli operai, la paga diviene mensilizzata ossia essa non dipende più dalle ore prestate ma è calcolata in misura fissa.

### Esempio di calcolo

Facciamo un semplice esempio per meglio comprendere come funziona la paga mensilizzata. Esaminiamo il caso di un operaio **inquadrate in un 3° livello che, nel mese di febbraio 2012, ha lavorato 8 ore al giorno dal lunedì al venerdì senza prestare straordinari e senza assenze.**

La retribuzione per il 3° livello prevista da contratto è pari a **€ 1.476,50**.

In virtù del principio di mensilizzazione della retribuzione a prescindere dal numero di giornate lavorate nel corso del mese la retribuzione lorda del dipendente sarà uguale a 1.476,50 €, poiché non si fa riferimento alle giornate effettivamente prestate, ma alle 26 giornate retribuite stabilite convenzionalmente dal contratto collettivo per tutti i mesi dell' anno.

Di contro fino al 31 dicembre 2008, individuata la paga oraria degli operai, per determinarne la retribuzione lorda mensile avremmo dovuto moltiplicare la stessa per il numero delle ore effettivamente lavorate nel corso del mese. Supponendo che la retribuzione di riferimento fosse stata, come nel precedente esempio 1.476,50 €, per individuare la retribuzione oraria avremmo dovuto dividere l'importo di riferimento per il divisore orario, 173, ottenendo una retribuzione oraria pari a 8,54 €.

Stante che nel mese di febbraio 2008 le giornate lavorative erano 21, corrispondenti a 168 ore di servizio (8 ore al giorno x 21 giorni) la retribuzione lorda mensile sarebbe stata 1.433,83 € quale risultato del prodotto tra la retribuzione oraria 8,54 € per le 168 ore lavorate.

Dall'esempio fatto possiamo dedurre una prima importante conclusione.

Mentre fino al 31 dicembre 2008 la retribuzione degli operai variava periodicamente a seconda delle ore effettivamente lavorate nel corso del mese, a partire dal 1° gennaio 2009 si prescinde dalle ore effettuate, poiché la retribuzione è fissa ed è determinata con riferimento alle 26 giornate retribuite convenzionalmente così come da contratto collettivo.

## *Mensilizzazione e altri istituti*

Di seguito vediamo come la mensilizzazione abbia inciso su altri importanti istituti contrattuali.

### **FESTIVITA':**

Per quel che riguarda le festività, agli operai è stata estesa la disciplina prevista per gli impiegati. Con il vecchio contratto collettivo per ogni giorno festivo, infrasettimanale o cadente di sabato e domenica, al lavoratore veniva riconosciuta una retribuzione pari a 6 ore e 40 minuti. A partire dal 01 gennaio 2009 nel caso di una festività infrasettimanale la giornata viene comunque retribuita (rimangono retribuite le 26 giornate convenzionali); mentre nel caso di una festività coincidente con la domenica al lavoratore viene accreditata una retribuzione aggiuntiva pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile.

### **FERIE:**

Il nuovo testo conferma le quattro settimane di ferie. Tuttavia mentre in precedenza le ferie effettuate nel corso del mese venivano monetizzate, per cui una settimana di ferie veniva pagata nel cedolino come se fosse stata effettivamente lavorata, con la nuova disciplina le ferie vengono computate solo figurativamente poiché la remunerazione delle stesse è ricompresa nella retribuzione lorda mensile.

### **TREDICESIMA:**

La disciplina unica fa sì che anche per gli operai, così come per gli impiegati, la 13<sup>a</sup> venga ragguagliata alla retribuzione globale di fatto. Il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi di tredicesima, quanti sono i mesi lavorati nel corso dell'anno. In precedenza la maturazione dei ratei 13<sup>a</sup> venivano commisurati in termini orari.

### **MAGGIORAZIONI:**

Per le ore di lavoro eccedenti la normale prestazione (lavoro straordinario, notturno, festivo) le maggiorazioni retributive saranno computate sulla retribuzione oraria ottenuta dividendo la retribuzione lorda mensile per il divisore orario convenzionale pari a 173 ore.

### **MALATTIA E CIG:**

La mensilizzazione ha avuto, inoltre, conseguenze anche per quanto concerne la determinazione della retribuzione media giornaliera alla quale commisurare l'indennità a carico dell'Inps in caso di malattia, nonché per la determinazione di un nuovo trattamento delle festività per i lavoratori sospesi in CIGO e in CIGS.

## *Diverse previsioni aziendali*

Passate in rassegna le principali implicazioni della mensilizzazione della retribuzione, può essere opportuno chiedersi quali potrebbero essere gli effetti della sua mancata attuazione in sede aziendale. L'eventuale costanza nella modalità di pagamento ad ore degli operai da parte di una azienda, a far data dal 1° gennaio 2009, sarebbe da ricondurre ad un semplice uso aziendale e non normativo, e come tale non configurabile come fonte del diritto, ponendosi, pertanto, in contrasto con quanto previsto dalla contrattazione collettiva, la quale richiama espressamente la determinazione della retribuzione dei lavoratori in "misura fissa mensile".

Pertanto, come da dottrina e giurisprudenza prevalente, potendo gli usi aziendali modificare solo in meglio il contratto collettivo e non potendosi definire la determinazione della retribuzione in misura oraria di miglior favore in assoluto rispetto alla determinazione della stessa in misura fissa, in caso di eventuale contenzioso si potrebbe pervenire ad suo disconoscimento in favore della retribuzione mensilizzata.