

Elemento Economico di Garanzia per il settore Terziario

di Carlo Cavalleri e Sergio Deangelis – consulenti del lavoro

Il Ccnl relativo alle aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi prevede che con la retribuzione del mese di novembre venga corrisposto, a determinate condizioni e solo per una certa tipologia di lavoratori, un particolare indennità una tantum, denominata Elemento Economico di Garanzia, a copertura del periodo di vigenza contrattuale, 1° gennaio 2011 – 31 ottobre 2013.

Con questo articolo è nostra intenzione illustrare l'origine di tale componente retributiva, nonché le condizioni e le particolari modalità di erogazione dello stesso.

Partiamo cercando di capire la *ratio* che ha ispirato le parti sociali nel prevedere l'elemento economico di garanzia.

Il nuovo modello di relazioni industriali, così come disegnato dall'Accordo Interconfederale del 15 Aprile 2009, si struttura su due livelli di contrattazione. Un Ccnl con la funzione di garantire tutele universali per tutti i lavoratori del settore su tutto il territorio nazionale, ed un secondo livello di contrattazione decentrata, il cui ambito di competenza viene definito dallo stesso Ccnl. Particolarmente innovativo appare la definizione del rapporto tra Ccnl e contrattazione decentrata, laddove si prevede la possibilità, a livello territoriale o aziendale, di modificare istituti economici e normativi previsti dal Ccnl.

In particolare, al livello di contrattazione decentrata viene attribuita la funzione di collegare gli aumenti salariali al raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, con la finalità di incrementare la competitività aziendale, mediante trattamenti fiscali e contributivi di favore.

A incentivo della diffusione della contrattazione di secondo livello l'accordo sul nuovo modello contrattuale ha introdotto un elemento economico di garanzia da corrispondersi ai lavoratori impiegati nelle aziende prive di contrattazione territoriale o aziendale al fine di salvaguardare le retribuzioni di coloro che non percepiscono alcun trattamento economico aggiuntivo, individuale o collettivo, rispetto ai minimi contrattuali.

Di seguito vediamo come tale istituto ha trovato applicazione in ambito di rinnovo per quanto concerne il Ccnl per le aziende del Terziario.

Il 2° capo del titolo 2° prima sezione del Ccnl, disciplina la contrattazione decentrata, prevedendo una serie di criteri guida a cui le parti dovranno attenersi

in sede di confronto. Tra gli altri viene previsto che la modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, con l'impossibilità di determinare premi o emolumenti in misura fissa.

Nel caso in cui le aziende non applichino alcun contratto territoriale o aziendale che preveda la corresponsione di elementi variabili della retribuzione determinati secondo i criteri sopra individuati, saranno tenute all'erogazione dell'elemento economico di garanzia.

Detto ciò possiamo trarre una prima conclusione per quanto concerne il campo di applicazione di tale elemento retributivo. Dovrà essere corrisposto non solo in quelle realtà aziendali prive di contrattazione di secondo livello, ma anche laddove il contratto decentrato applicato non disciplini l'introduzione di elementi retributivi di importo variabile o fisso, o lo faccia ma senza ricondurli a un qualsiasi indice di competitività, produttività, efficacia o efficienza.

Una volta delineato il contesto aziendale di riferimento, occorre individuare i lavoratori aventi diritto. La norma contrattuale prevede espressamente che ne abbiano diritto i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, o con contratto di inserimento in forza al 31 ottobre 2013, iscritti a libro unico da almeno sei mesi.

Analizziamo adesso nel dettaglio quanto appena descritto.

Innanzitutto, una prima discriminante è che il personale sia in forza al 31 ottobre 2013. Per cui i lavoro-

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

ri cessati al 30 ottobre o assunti dal 1° novembre non ne avranno diritto. Dopodiché, non dobbiamo considerare i lavoratori assunti con tipologie contrattuali diverse dal tempo indeterminato o dal contratto di inserimento. Tuttavia se non vi è alcun dubbio in merito al contratto di apprendistato, tra l'altro espressamente richiamato dal Ccnl, una qualche perplessità potrebbe sorgere in merito ai lavoratori occupati con contratto intermittente a tempo indeterminato. In realtà nulla contrasta con il loro diritto al recepimento di tale elemento retributivo.

Una ulteriore discriminante è rappresentata dal fatto che il lavoratore in forza al 31 ottobre, mediante i contratti appena descritti, sia iscritto a libro unico da almeno 6 mesi. Per quanto concerne l'iscrizione a libro unico, un principio di accortezza ci porta a considerare i 6 mesi non tanto in termini di calendario, per cui ne avrebbero diritto solo i lavoratori assunti in data antecedente al primo maggio, quanto in termini di iscrizione a libro unico.

Anche se una [recente circolare di Confesercenti](#) sembra avvalorare la tesi opposta.

Un lavoratore assunto il 31 maggio si caratterizza per una anzianità aziendale di 5 mesi, tuttavia lo stesso è indicato a libro unico per 6 mesi, maggio (anche se solo per un giorno), giugno, luglio agosto, settembre e ottobre. Pertanto nonostante l'anzianità aziendale, 5 mesi, avrà diritto all'elemento economico di garanzia. Sulla base dello stesso principio un lavoratore intermittente che nel periodo di riferimento, 1° gennaio 2011 – 31 ottobre 2013, non sia stato iscritto a libro unico per almeno sei mensilità, non ne avrà diritto. Quanto appena detto vale per i lavoratori che non siano stati chiamati almeno per un giorno in 6 mesi differenti.

Si è detto come l'iscrizione a libro unico debba essere riconducibile a un contratto a tempo indeterminato, per cui nel caso di trasformazione da contratto a termine, la data da cui far decorrere il computo dei sei mesi sarà quella della trasformazione.

Il passaggio successivo sarà determinare l'importo a cui ha diritto il lavoratore. Il Ccnl prevede i seguenti importi:

| | Quadri, 1° e 2° liv. | 3° e 4° liv. | 5°, 6° e 7° liv. |
|------------------------------|----------------------|--------------|------------------|
| Aziende fino a 10 dip. | 115,00 € | 100,00 € | 85,00 € |
| Aziende a partire da 11 dip. | 140,00 € | 125,00 € | 110,00 € |

Gli importi di cui sopra sono validi anche per i dipendenti dei **call center**, in quanto a tutti gli effetti tali soggetti giuridici rientrano nel campo di applicazione del Ccnl considerato.

Per gli operatori di vendita sono previsti importi differenti:

| | 1° categoria | 2° categoria |
|------------------------------|--------------|--------------|
| Aziende fino a 10 dip. | 90,00 € | 70,00 € |
| Aziende a partire da 11 dip. | 115,00 € | 95,00 € |

Come riportato in tabella il valore varia in relazione alla dimensione dell'organico aziendale, a seconda che la forza lavoro sia maggiore, o minore/uguale a 10 dipendenti alla data del 31 ottobre. L'esatta determinazione dell'organico aziendale avverrà secondo le regole Uniemens. Si computeranno i lavoratori a tempo determinato, prescindendo dalla durata del contratto, gli apprendisti, i lavoratori *part-time* in proporzione all'orario di lavoro e i lavoratori intermittenti in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre. Vediamo un esempio.

Azienda strutturata come segue:

- 3 lavoratori a termine, di cui 2 full time e 1 part time a 30 ore settimanali;
- 2 apprendisti full time;
- 6 lavoratori a tempo indeterminato, di cui 4 full time e 2 part time a 24 ore;
- 3 lavoratori a chiamata;

Per quanto concerne la determinazione della forza lavoro dobbiamo considerare 8 lavoratori *full time* (2 a tempo determinato, 2 apprendisti e 4 a tempo indeterminato), a cui dobbiamo aggiungere i lavoratori part time così conteggiati, $30+24+24 = 78$ ore da dividere per 40 (ore settimanali full time) = 1,95, approssimato per eccesso a 2 unità.

Supponiamo che le ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata nel semestre precedente il 31 ottobre siano rispettivamente 60, 70 e 80 ore e che l'orario di lavoro contrattuale mensile a tempo pieno sia di 168 ore. Il totale delle ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata è $60+70+80=210$, da dividersi per 168, da cui 1,25 arrotondato ad uno. Da ciò il peso dei lavoratori a chiamata nell'organico aziendale sarà pari ad una unità lavorativa. **Complessivamente l'organico aziendale nel nostro esempio si compone di 11 unità, $8+2+1 = 11$.**

Determinata la forza lavoro siamo adesso in grado

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

di stabilire l'importo teoricamente spettante al lavoratore in base al livello di inquadramento. Per gli apprendisti occorrerà fare riferimento al livello di inquadramento attuale, 31 ottobre 2013, non considerando l'eventuale livello di uscita.

Come avrete notato fino ad adesso abbiamo parlato di importo teorico. Infatti l'azienda calcolerà l'importo effettivamente spettante, secondo quanto previsto dall'art.191 del Ccnl, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo 1 gennaio 2011 – 31 ottobre 2013.

Il computo dell'elemento di garanzia andrà effettuato distribuendo l'importo teorico per il periodo 1° gennaio 2011 – 31 ottobre 2013, dividendolo per i 34 mesi ricompresi in tale arco temporale e moltiplicando il valore così ottenuto per i mesi di effettiva prestazione. Anche in questo caso l'effettiva prestazione deve potersi ricondurre ad un rapporto a tempo indeterminato. Sono, inoltre, considerati mesi di effettiva prestazione i periodi di congedo obbligatorio di maternità; la malattia e l'infortunio vi rientrano solo in caso di corresponsione di integrazione retributiva a carico del datore di lavoro.

Di contro non rientrano nella casistica di effettiva prestazione i periodi di congedo parentale, congedo di maternità anticipato o prolungato, permessi e aspettative non retribuita, anche se a carico di enti previdenziali o assistenziali, i casi di sospensione del rapporto di lavoro con diritto al trattamento di cassa integrazione straordinaria e in deroga.

In base a quanto previsto dall'art.191 le frazioni di anno andranno computate per dodicesimi considerando mese intero le frazioni di mese pari o superiore a 15 giorni.

Per i lavoratori a tempo parziale l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità. Lo stesso criterio dovrà essere adottato per i lavoratori intermittenti con riferimento alle ore di effettiva prestazione nel periodo 1° gennaio 2011 – 31 ottobre 2013. Vediamo alcuni esempi che ci potranno aiutare a capire meglio quanto appena descritto.

Azienda la cui forza lavoro al 31 ottobre sia di 13 unità. Lavoratore assunto a tempo indeterminato, *full time* in data 01 luglio 2012, inquadrato al 3° livello. Come da tabella riportata nella pagina precedente, il lavoratore avrebbe diritto ad un importo teorico dell'elemento di garanzia di ammontare pari a 100,00 €.

Tuttavia dobbiamo considerare l'effettiva prestazione lavorativa nel periodo considerato. Per cui i 100 € andranno divisi per i 34 mesi del periodo 1° gennaio

2011 – 31 dicembre 2013 e moltiplicati per i mesi di lavoro da luglio 2012 a ottobre 2013, ossia 16 mesi.

Per cui:

$$(100/34) \times 16 = \text{€ } 47,06$$

L'importo effettivamente spettante sarà pari a € 47,06.

Nel caso in cui il lavoratore fosse stato assunto con un contratto part time, supponiamo al 75%, l'elemento di garanzia, così come sopra determinato andrebbe riproporzionato per la percentuale del part time,

$$47,06 \times 75\% = \text{€ } 35,29$$

Supponiamo che il lavoratore sia stato assunto dapprima con un contratto a termine full time, e solo successivamente, in data 01 gennaio 2013 sia stato trasformato a tempo indeterminato.

Sulla base di quanto detto finora il lavoratore matura comunque il diritto alla corresponsione dell'elemento economico di garanzia, in quanto in forza al 31 ottobre, nonché iscritto a libro unico da più di 6 mesi sulla base di un contratto a tempo indeterminato. Ciò che varierà, rispetto all'esempio precedente, sarà l'importo dell'elemento economico, poiché l'effettiva prestazione utile ai fini della sua determinazione decorre solo dalla data di trasformazione, 1° gennaio 2013, per cui ne avrà diritto per soli 10 mesi:

$$(100/34) \times 10 = \text{€ } 29,41$$

Una importante considerazione riguarda l'assorbimento dell'elemento economico di garanzia. Infatti è espressamente previsto che l'importo da erogare debba essere assorbito da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal Ccnl Terziario, che l'azienda abbia corrisposto, anche unilateralmente, successivamente al 1° gennaio 2011, indipendentemente dalla data di concessione. Per cui l'elemento economico di garanzia non deve essere riconosciuto ai dipendenti ai quali siano stati riconosciuti, nel periodo di riferimento, superminimi individuali, premi ad personam mensili e/o annuali.

In particolare si ritiene che vadano assorbiti sino a concorrenza. Per quanto concerne la nozione di "ogni trattamento economico individuale o collettivo" una nota di Confesercenti offre una chiave di lettura molto interessante, poiché evidenzia come si possa far riferimento alla base imponibile ai fini contributivi, ritenendo che sia trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo di miglior favore

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

tutto ciò che è assoggettato a contribuzione previdenziale. Ciò può esserci di aiuto nella valutazione dell'eventuale assorbibilità o meno delle forme di retribuzione in natura. Per cui se partiamo dalla considerazione che anche eventuali *fringe benefit* riconosciuti ai lavoratori rientrano a tutti gli effetti nella nozione di retribuzione e di conseguenza in quella di trattamento economico individuale di miglior favore rispetto ai minimi del CCNL, la loro assorbibilità è riconducibile all'assoggettamento o meno a contribuzione previdenziale sulla base delle normative di Legge. Una primo pensiero su quanto appena scritto ci porta a riflettere sul fatto che comunque il non

assoggettamento a contribuzione non fa venir meno la loro natura retributiva, da ciò se ne potrebbe non condividere la loro esclusione dal principio di assorbibilità; ma d'altro canto un criterio di equilibrio ci suggerirebbe la loro totale non considerazione. Sempre nella stessa nota viene evidenziata come la non assorbibilità dei terzi elementi provinciali, in quanto facenti parte della retribuzione minima indisponibile. Da ultimo precisiamo che l'importo corrisposto è onnicomprensivo, per cui non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, compreso il TFR.



VISION PRO

Strumenti e tecniche di sviluppo per i professionisti e gli studi professionali

direzione scientifica: Michele D'Agnolo

VISION PRO, trimestrale innovativo dedicato al professionista e allo studio professionale.

La rivista analizza, offrendo soluzioni pratiche, le problematiche concernenti l'organizzazione di studio, la gestione del personale interno, il *marketing*, i rapporti con la clientela e quanto altro costituisce gli aspetti organizzativi e gestionali della professione. Ampio spazio è dedicato anche allo sviluppo del singolo professionista calato anche all'interno di un contesto organizzativo strutturato.

ABBONAMENTO 12 MESI

€ 59,00 + IVA anziché € 90,00 + IVA

L'offerta **non è cumulabile** con altre promozioni e scontistiche Privilege Card
valida fino al 31 dicembre 2013

Acquistalo su www.euroconference.it o nelle migliori librerie

www.euroconference.it