



**Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Roma**

Commissione Diritto del Lavoro

in collaborazione con Fondazione TELOS

**SEMINARIO DI ALTA FORMAZIONE SPECIALISTICA
DIRITTO DEL LAVORO, RELAZIONI SINDACALI E CONTENZIOSO DEL LAVORO
1[^] edizione**

5 Aprile 2012

**IMPLEMENTAZIONE DI CCNL, POLICY AZIENDALI E ARMONIZZAZIONI
NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Sergio Lombardi

Il ruolo dell'Amministrazione del personale

- Il ruolo della funzione aziendale di Amministrazione del personale è quello di garantire i trattamenti normativi nell'ambito del rapporto di lavoro, erogando le retribuzioni spettanti ed operando le corrette trattenute di legge.
- A valle di una trattativa sindacale o di un rinnovo del CCNL, l'Amministrazione del personale dovrà assicurare la corretta applicazione degli accordi intercorsi ai lavoratori.
- Ai Professionisti individuati dalla L. 12/1979 compete un ruolo fondamentale nell'amministrazione del personale, come advisor, se l'Amministrazione è interna, o di outsourcer, se l'Amministrazione è esternalizzata.

Definizioni

- **Accordo sindacale:** regola i rapporti di lavoro nell'ambito di appartenenza (settore/comparto/azienda) e disciplina le relazioni tra i soggetti firmatari dell'accordo stesso
- **Policy aziendale:** politica applicata ai propri dipendenti o a categorie degli stessi dal datore di lavoro. Le più diffuse policy sono di natura retributiva, o nella sfera del welfare (fondi prev./ass., permessi, congedi parentali...)
- **Rinnovo CCNL:** ci occuperemo degli aspetti economici relativi ad un nuovo contratto collettivo
- **Armonizzazione:** operazione finalizzata a rendere omogenee le condizioni del rapporto di lavoro fra categorie di lavoratori provenienti da realtà contrattuali diverse

Implementazione di un rinnovo CCNL

COMMISSIONE DIRITTO DEL LAVORO

- Ci soffermeremo sugli effetti retributivi conseguenti ad un rinnovo di un CCNL
- Verificando la spettanza in capo ad ogni singolo lavoratore di quanto disposto dal CCNL
- Attraverso l'analisi del testo del Contratto Collettivo e quella del contratto individuale del lavoratore

Rinnovo CCNL Terziario 2011: analisi retributiva

- Quale esempio concreto è stato individuato il recente rinnovo del CCNL del Terziario, il cui verbale di accordo è stato firmato il 6/4/2011
- Il rinnovo del CCNL Terziario prevede l'erogazione di aumenti retributivi collettivi in successive scadenze a decorrere dal 1/1/2011 al 1/10/2013, quantificati per livello retributivo nelle apposite tabelle.

Aumenti collettivi: Assorbibilità e Non Assorbibilità

L'aumento collettivo previsto dal rinnovo del Contratto può essere:

- **Assorbibile (viene ridotto a fronte della presenza di un elemento retributivo individuale – superminimo – o altri elementi)**
- **Non Assorbibile (non viene ridotto)**

Nelle slides successive verranno analizzati gli effetti della assorbibilità o meno di un aumento collettivo

1) Aumento Assorbibile

COMMISSIONE DIRITTO DEL LAVORO

- Qualora l'aumento collettivo sia assorbibile, esso viene ridotto o annullato dalla presenza di un superminimo (a sua volta assorbibile)

Esempio:

Aumento retributivo di euro 100,00 assorbibile

Prima dell'aumento:

Retribuzione Base	Contingenza	Scatti Anzianità	Super minimo	Totale retribuzione lorda
1.000,00	400,00	200,00	500,00	2.100,00

Dopo l'aumento di euro 100,00:

Retribuzione Base	Contingenza	Scatti Anzianità	Super minimo	Totale retribuzione lorda
1.100,00	400,00	200,00	400,00	2.100,00

2) Aumento non Assorbibile

COMMISSIONE DIRITTO DEL LAVORO

- Qualora l'aumento collettivo **non** sia assorbibile, esso non viene ridotto nè annullato dalla presenza di un superminimo (anche se a sua volta assorbibile)

Esempio:

Aumento retributivo di euro 100,00 **non** assorbibile

Prima dell'aumento:

Retribuzione Base	Contingenza	Scatti Anzianità	Super minimo	Totale retribuzione lorda
1.000,00	400,00	200,00	500,00	2.100,00

Dopo l'aumento di euro 100,00:

Retribuzione Base	Contingenza	Scatti Anzianità	Super minimo	Totale retribuzione lorda
1.100,00	400,00	200,00	500,00	2.200,00



Rinnovo CCNL Terziario 2011: clausola di non assorbibilità

Rinnovo 6/4/2011 CCNL Terziario - Art. 200 «Aumenti retributivi mensili»:

- *A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti **aumenti salariali non assorbibili**:*

<i>Aumenti</i>	<i>Decorrenza: 1/1/2011</i>	<i>Decorrenza:</i>
<i>Livello: Quadro</i>	<i>17,36</i>	<i>...</i>
<i>Livello:</i>	<i>.....</i>	<i>...</i>

- Come può notarsi, gli aumenti retributivi sono retroattivi
- L'estratto dalla tabella riguarda solo il livello Quadro

Rinnovo CCNL: verifica della spettanza individuale dell'aumento collettivo

- Verificata la natura non assorbibile dell'aumento previsto dal rinnovo del CCNL Terziario, apparirebbe che l'aumento competa a tutti i lavoratori che hanno i requisiti (CCNL di riferimento, anzianità) individuati dal verbale di accordo.
- Ma occorre analizzare le condizioni contrattuali individuali precedenti all'aumento per ciascun lavoratore, verificando se nel contratto individuale siano previste delle clausole relative alle componenti retributive individuali e specificatamente al superminimo.

L'aumento collettivo non compete in presenza di superminimi individuali concessi esplicitamente e formalmente a fronte di futuri aumenti contrattuali collettivi, solo se nel contratto individuale appare tale clausola in forma scritta. Ciò, ovviamente, purchè vi sia capienza nel superminimo individuale per l'aumento collettivo.



Assorbibilità di altre componenti retributive

Anche altre componenti retributive vengono sterilizzate da erogazioni individuali.

Nello stesso CCNL è il caso:

1. del Premio aziendale agli operatori (art. 28 CCNL), assorbito da *«anticipi concessi in conto di futuri miglioramenti»*;
2. dell'Indennità di Funzione per i Quadri, storicamente assorbibile al 40% *«da elementi retributivi concessi a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto»*;
3. dell'aumento salariale applicabile agli Operatori di Vendita (art. 15 CCNL), assorbibile *«fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto»*.

Policy aziendali: prestito ai dipendenti

- La policy di una grande azienda multinazionale prevede la concessione di prestiti a diverse categorie di dipendenti.
- Le condizioni del prestito (importo massimo e durata) dipende dalla causale della richiesta del prestito
- Il tasso di interesse è unificato per tutti i beneficiari

Prestito aziendale: causali

Le causali ammesse per la richiesta del prestito sono:

- Acquisto casa di abitazione nel comune di residenza o sede di lavoro;
- Ristrutturazione casa di abitazione;
- Motivi vari: acquisto auto, matrimonio figlio/a, interventi sanitari da sostenere per il dipendente o per i familiari.

Prestito ai dipendenti: profili fiscali (1)

COMMISSIONE DIRITTO DEL LAVORO

- La concessione di prestiti ai dipendenti è esplicitamente individuata nell'ordinamento fiscale e i relativi aspetti fiscali sono disciplinati dall'art. 51 del T.U.I.R. (D.P.R. 917/1986)
- Secondo l'art. 51 del T.U.I.R., comma 4 lett. b): «*in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto (dal 1999 T.U.R.) vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi.*»

Prestito ai dipendenti: profili fiscali (2)

COMMISSIONE DIRITTO DEL LAVORO

- La norma prevista dal comma 4 lett. b) dell'art. 51 del T.U.I.R. comporterebbe la tassazione degli interessi del prestito aziendale, il cui 50% della differenza col T.U.R. verrebbe considerato fiscalmente imponibile.
- Per ovviare a ciò, tutti i prestiti concessi dalla policy in esame hanno come tasso d'interesse il T.U.R. (tasso ufficiale di riferimento) previsto il 31/12 di ciascun anno (attualmente l'1%)



Implementazione della policy del prestito

COMMISSIONE DIRITTO DEL LAVORO

Nell'implementare la policy aziendale del prestito ai dipendenti, l'Amministrazione del personale deve:

1. Vagliare le documentazioni relative alle richieste di prestito;
2. Esporre nel Libro Unico le informazioni individuali relative al prestito, nelle componenti capitale, interessi e debito residuo;
3. Monitorare il T.U.R. al 31/12;
4. Operare i conguagli retroattivi al 1/1 dell'anno, qualora il T.U.R. venga modificato;
5. Monitorare le cessazioni, poiché il prestito è concesso solo ai dipendenti in servizio. Al dipendente cessato va trattenuto il capitale residuo e i relativi interessi.

Implementazione della policy del prestito

COMMISSIONE DIRITTO DEL LAVORO

Nello schema seguente, vengono evidenziate le azioni dell'Amministrazione del personale a fronte delle effettive variazioni del T.U.R. nel tempo:

Data	T.U.R.	Azioni
12 Novembre 2008	3,25%	N/A
10 Dicembre 2008 (= 31/12/2008)	2,5%	Ricalcolare gli interessi dell'anno e quelli residui e conguagliare gli interessi dell'anno con quelli trattenuti (restituzione)
21 Gennaio 2009	2%	N/A
11 Marzo 2009	1,5%	N/A
8 Aprile 2009	1,25%	N/A
13 Maggio 2009 (= 31/12/2009)	1%	Ricalcolare gli interessi dell'anno e quelli residui e conguagliare gli interessi dell'anno con quelli trattenuti (restituzione)
31/12/2010	1%	N/A
13 Aprile 2011	1,25%	N/A
13 Luglio 2011	1,5%	N/A
9 Novembre 2011	1,25%	N/A
14 Dicembre 2011 (= 31/12/2011)	1%	N/A

Armonizzazione

Si ricorre all'armonizzazione, laddove vi siano diverse realtà aziendali da gestire in modo equo e unitario. Con l'armonizzazione vengono rese omogenee le condizioni del rapporto di lavoro fra categorie di lavoratori ai quali erano in precedenza applicati diversi CCNL o diverse policy aziendali.

Fra i casi a cui si ricorre ad una armonizzazione, vi è la fusione di più aziende o di più rami di azienda.

L'armonizzazione è una delle attività più complesse a livello normativo e sindacale.



Armonizzazione: processo

Fusione tra le società A e B	Società A	CCNL A
	Società B	CCNL B



NEWCO originata dalla fusione delle società A e B	CCNL A ? CCNL B ? oppure CCNL C ?
---	---

Armonizzazione: processo

COMMISSIONE DIRITTO DEL LAVORO

L'analisi comparata dei due CCNL applicati dalle due società prima della fusione deve essere approfondita e riguardare ogni aspetto del rapporto di lavoro:

- **Retribuzioni e numero di mensilità**
- **Scatti di anzianità**
- **Ferie, Permessi e Festività**
- **Fondi di previdenza e assistenza**
- **Orario di lavoro e Turni**
- **Lavoro straordinario**
- **Ticket restaurant**
- **Periodo di prova**
- **Preavviso**
- **Malattia, infortunio e comparto**
- **...**

Ognuno di questi istituti ha una disciplina diversa nei vari contratti collettivi vigenti

La scelta circa la disciplina da applicare dipende dai costi, dalle capacità gestionali e dalle trattative sindacali

Prossimi appuntamenti del Seminario

Parte 3[^]

“Contenzioso del Lavoro e Arbitrato”

**7[^] giornata 10/04/2012
ore 15.00-19.00**

**8[^] giornata 12/04/2012
ore 15.00-19.00**