

COMMERCIO

L'elemento economico di garanzia è disciplinato secondo i seguenti principi:

- verrà erogato con la retribuzione di novembre 2013;
- compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e ai contratti di inserimento in forza al 31/10/2013, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi; l'azienda calcolerà l'importo spettante, secondo quanto previsto dall'art. 191, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo 1/1/2011 - 31/10/2013.
- per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui all'art. 76;

COMMERCIO

L'elemento economico di garanzia è disciplinato secondo i seguenti principi:

- l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
- l'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Terziario, che venga corrisposto successivamente all'1/1/2011;
- si tratta di un istituto sperimentale legato alla durata del presente rinnovo;



COMMERCIO

Caratteristiche:

Spetta solo ai dipendenti assunti a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) o con contratto di inserimento.

I dipendenti devono essere in forza alla data del 31/10/2013.

Pertanto i cessati fino al 30/10/2013 e gli assunti dal 01/11/2013 non percepiranno l'elemento di garanzia.

COMMERCIO

Caratteristiche:

Il dipendente deve essere iscritto a LUL da almeno 6 mesi nel periodo 1 gennaio 2011 – 30 ottobre 2013.

Secondo la circolare Confcommercio del 31/10/2013 l'iscrizione a LUL per almeno 6 è da riferirsi al contratto a tempo indeterminato.

Qualora durante il periodo 01/01/2011-31/10/2013 intervenga una assunzione a tempo indeterminato o una trasformazione da contratto a termine, il computo dei sei mesi decorrerà da tale ultima data.

COMMERCIO

Caratteristiche:

L'iscrizione a LUL sembrerebbe non dover rispettare il criterio dell'articolo 191 del CCNL (si considera intero solo il mese uguale o superiore a 15 giorni)

Pertanto nell'ipotesi di un lavoratore assunto il 31 maggio 2013 (a T.I.), il requisito dei sei mesi di iscrizione a LUL dovrebbe essere rispettato.

Il riferimento all'articolo 191, infatti, è limitato alla modalità di determinazione dell'E.d.G.

COMMERCIO

Calcolo:

	<i>Quadri, I e II livello</i>	<i>III e IV livello</i>	<i>V, VI e VII livello</i>
<i>Aziende fino a 10 dipendenti</i>	<i>115 euro</i>	<i>100 euro</i>	<i>85 euro</i>
<i>Aziende a partire da 11 dipendenti</i>	<i>140 euro</i>	<i>125 euro</i>	<i>110 euro</i>

Per la dimensione aziendale si farà riferimento all'organico ad ottobre 2013, secondo le regole Uniemens (quindi con la determinazione della forza aziendale in relazione ai rapporti a tempo parziale)

COMMERCIO

Calcolo:

Accertato il diritto soggettivo (essere in forza al 31/10/2013 e aver maturato almeno 6 mesi di iscrizione a LUL a tempo indeterminato) il computo dell'E.d.G. andrà effettuato in 34mi ovvero dividendo l'importo intero per il periodo 01/01/2011-31/10/2013 e moltiplicando tale valore per i mesi di effettiva prestazione (dubbio se solo limitatamente al periodo a T.I. o ricomprendendo anche altri periodi con contratto non a T.I.).

Si intende mese intero la frazione pari o superiore a **15 gg.**

COMMERCIO

Calcolo: Effettiva prestazione (circolare Confcommercio)

Nei mesi di effettiva prestazione lavorativa devono computarsi anche i periodi di congedo di maternità (astensione obbligatoria).

Non devono considerarsi, invece:

- i periodi di astensione dal lavoro per congedo parentale;
- il congedo di maternità anticipato o prolungato;
- permessi e aspettative non retribuiti anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali (es. congedo ex art. 42 D.lgs.151/2001)
- sospensione con ricorso alla Cassa integrazione guadagni straordinaria (per similitudine anche CIGD)
- malattia e infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

COMMERCIO

Calcolo:

Per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui all'art. 76, ovvero sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal CCNL Terziario.

Per analogia è plausibile un calcolo proporzionale alle ore di effettiva prestazione dei lavoratori intermittenti nel periodo 01/01/2011-31/10/2013 (in deroga al principio di cui all'articolo 191).

Esempi:

Dimensione azienda	Livello di inquadramento	Importo elemento di garanzia	Mesi effettiva prestazione lavorativa	Quota spettante
Fino a 10 dipendenti	IV	100 euro	Es. lavoratore assunto il 1° gennaio 2012: 22 mesi (34 – 12 = 22)	(22) = 64,70 euro
Fino a 10 dipendenti	IV	100 euro	Es. lavoratore assunto il 1° settembre 2012: 13 mesi (34 – 21 = 13)	(13) = 38,23 euro
Sopra i 10 dipendenti	IV	125 euro	Es. lavoratore assunto il 1° maggio 2013: 6 mesi (34 – 28 = 6)	(6) = 22,05 euro
Sopra i 10 dipendenti	IV	125 euro	Es. lavoratore assunto il 1° gennaio 2012: 22 mesi (34 – 12 = 22)	(22) = 80,88 euro

COMMERCIO

Assorbibilità:

La disciplina dell'elemento economico di garanzia prevede che l'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Terziario, che venga corrisposto successivamente al 1 gennaio 2011.

I trattamenti economici da considerare ai fini dell'assorbimento sono tutti quelli che l'azienda corrisponde anche unilateralmente ai lavoratori dal 1 gennaio 2011, **indipendentemente dalla data di concessione.**

Quel che rileva, ai fini dell'assorbimento, è pertanto che il lavoratore percepisca trattamenti economici aggiuntivi rispetto ai minimi previsti dal CCNL Terziario.

COMMERCIO

Assorbibilità:

A differenza del CCNL Metalmeccanici, le erogazioni aggiuntive rispetto ai minimi contrattuali non devono avere la natura di retribuzione «imponibile».

Pertanto potranno essere considerate utili anche le retribuzioni in natura esenti (parzialmente o totalmente) per espressa previsione di legge (es. i ticket restaurant sia per la quota fino a € 5,29 che per la parte eccedente).

Il raffronto tra retribuzioni aggiuntive (anche in natura) e E.d.G. deve essere effettuato per periodi coincidenti.