

Contrattazione di categoria

La retribuzione contrattuale nel CCNL degli amministratori condominiali Saci

Il c.c.n.l. per i dipendenti da studi professionali e amministrazioni condominiali/immobiliari aderenti al Saci si caratterizza per una struttura retributiva originale, imperniata su differenziali legati al luogo della prestazione ed alle presenze in servizio. L'impostazione adottata risponde, nella comune valutazione delle parti, ai criteri costituzionali di sufficienza e proporzionalità.

di Pietro Zarattini - Esperto di diritto del lavoro

La struttura retributiva del contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato il 15 dicembre 2012 tra Saci-Anaci e Cisl Terziario, per i dipendenti da studi professionali e società di amministrazione condominiale o immobiliare, presenta un impianto originale che, operando sui due livelli di contrattazione, prende in considerazione le differenze regionali del costo della vita e valorizza la presenza al lavoro. Il trattamento minimo contrattuale stabilito per le diverse categorie dal contratto nazionale assume pertanto valori diversi per ciascuna Regione e viene integrato da indennità variabili su base mensile e annua in funzione della quantità di lavoro prestato.

Minimi tabellari

Il trattamento tabellare è costituito da un elemento eguale per tutto il territorio nazionale (Paga base nazionale mensile - PBNM) e da un elemento perequativo territoriale (Elemento perequativo mensile regionale - EPMR), destinato a recuperare circa 1/3 del differenziale del costo della vita che intercorre tra le Regioni. Nella comune valutazione espressa dalle parti (art. 140 del c.c.n.l.) il sistema così articolato, oltre a rispondere ai criteri fissati dall'art. 36 della Costituzione (retribuzione proporzionata e sufficiente), si propone anche l'obiettivo di favorire le assunzioni nelle aree dove il costo della vita è inferiore che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione.

Nei prospetti che seguono sono riportati:

- gli indici che misurano le differenze regionali, ricavati dal testo contrattuale (cfr. allegato 1 al c.c.n.l.). Tali indici evidenziano una distanza vicina al 35% tra gli estremi della scala;
- a titolo esemplificativo, per alcune Regioni, gli importi mensili risultanti dalla somma delle due voci fisse stabilite a livello nazionale (paga base più elemento perequativo). Con gli importi in questione, unitamente alle altre voci che compongono la normale retribuzione mensile (scatti di anzianità, superminimi e assegni ad personam continuativi: v. art. 27 del c.c.n.l.), vengono compensate le prestazioni ordinarie previste dall'orario di lavoro e le assenze con diritto alla retribuzione.

Regione	Indice
Lombardia	134,7
Liguria	132,9
Trentino-Alto Adige	132,6
Lazio	131,8
Toscana	131,1
Emilia-Romagna	128,4
Friuli-Venezia Giulia	127,0
Umbria	125,4
Valdaosta	125,4
Piemonte	123,8
Veneto	119,3
Marche	114,3
Abruzzo	109,2
Sicilia	109,1
Puglia	108,1
Campania	107,3
Sardegna	106,8
Calabria	100,4
Basilicata	100,1
Molise	100,0

Livello	Importo mensile (PBNM+EPMR)		
	Lombardia	Lazio	Sicilia
Q	2.232,01	2.215,23	2.085,68
1	1.935,73	1.921,17	1.808,82
2	1.728,33	1.715,33	1.615,02
3	1.550,56	1.538,90	1.448,90
4	1.382,66	1.372,27	1.292,02
5	1.234,52	1.225,24	1.153,59
6	1.135,76	1.127,22	1.061,30
7	1.046,87	1.039,00	978,24
8	993,10	985,64	928,00

Indennità di mancata contrattazione

Ad integrazione dei minimi, ai lavoratori che non percepiscono trattamenti economici collettivi di secondo livello vengono attribuite due "indennità di mancata contrattazione", con periodicità rispettivamente mensile ed annuale, che assolvono la stessa funzione dell'elemento di garanzia retributiva istituito a tratto generale dall'accordo quadro 22 gennaio 2009 per favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello. Tali indennità sono rapportate, come l'elemento di garanzia, all'anzianità di servizio maturata nel periodo di riferimento e vengono ridotte o incrementate in funzione della presenza effettiva nel periodo di riferimento.

a) indennità mensile - IMMC

L'indennità mensile spetta ai lavoratori in forza per tutto il mese di competenza (l'indennità non compete per i rapporti iniziati o cessati nel corso del mese).

L'importo pieno dell'indennità viene liquidato ai lavoratori che hanno fornito la loro prestazione per tutti i giorni lavorativi o che sono rimasti assenti esclusivamente per le seguenti causali:

- ferie godute;
- riposi compensativi di lavoro straordinario accreditati in banca ore;
- riposi per donazione di sangue;
- assemblee sindacali retribuite;
- congedo matrimoniale;
- assenze per infortunio riconosciuto dall'Inail, con esclusione degli infortuni "in itinere" e purché il lavoratore abbia rispettato le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 e quelle impartite dal datore di lavoro in materia di sicurezza/igiene del lavoro.

I lavoratori assenti per cause diverse da quelle sopra elencate ricevono un'indennità di importo ridotto attraverso l'applicazione di un coefficiente correttivo H, secondo la formula $IMMC = \text{importo mensile} \times H$. Ne consegue l'azzeramento dell'indennità nei mesi con assenze superiori a 4 giorni.

La misura dell'indennità mensile è comprensiva dei ratei di retribuzione differita e non entra perciò nella base di calcolo della tredicesima mensilità.

Livello	Importo mensile (IMMC)
Q	122,04
1	105,84
2	94,50
3	84,78
4	75,60
5	67,50
6	62,10
7	57,24
8	54,30

Giorni di assenza	Correttivo (H)
0	1,00
1	0,75
2	0,55
3	0,35
4	0,15
5	0,00

*I giorni di assenza sono calcolati con il seguente criterio convenzionale:
Assenze nel mese = (ore lavorabili nel mese - ore ordinarie lavorate nel mese) : 8*

b) indennità annuale - IAMC

Nel mese di giugno di ciascun anno viene corrisposta un'indennità che matura in proporzione alla durata del rapporto nell'anno precedente e viene commisurata alle presenze eccedenti la soglia minima di 1640 ore, secondo la formula $IAMC = (\text{ore ordinarie lavorate} - 1640) \times K$.

Ai fini del calcolo s'intendono come lavorate esclusivamente le ore ordinarie di prestazione effettiva e le ore di assenza per le seguenti causali:

- infortunio, con le stesse limitazioni relative all'indennità mensile;
- congedo matrimoniale;
- riduzioni di orario con addebito alla banca ore;
- assemblee sindacali retribuite;
- festività infrasettimanali godute;
- riposi per donazione di sangue.

Non concorrono a formare l'indennità annuale le ore di ferie non godute pari alla differenza tra 160 e le ore di ferie effettivamente godute nell'anno.

Per i rapporti che cessano in corso d'anno, la liquidazione dell'indennità avviene contestualmente alla contabilizzazione delle competenze di fine rapporto in proporzione alla durata nell'anno.

Livello	Importo orario (K)
Q	5,09
1	4,41
2	3,94
3	3,53
4	3,15
5	2,81
6	2,59
7	2,39
8	2,26

Copyright © - Riproduzione riservata