

Rinnovo CCNL Terziario 30 marzo 2015

In data 30 marzo 2015 si è sottoscritta tra Confcommercio e Filacms Cigl, Fisascat Cisl e Uiltucs l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL terziario, distribuzione e servizi che ha validità dal 1 aprile 2015 al 31 dicembre 2017.

L'accordo raggiunto consegna alle imprese del settore strumenti in grado di accompagnarle e aiutarle nella ripresa con soluzioni innovative, tali da consentire una maggiore flessibilità e produttività sia sull'orario di lavoro che sul mercato del lavoro; migliori garanzie per l'applicazione maggiormente inclusiva del welfare contrattuale e il recepimento dell'accordo di Governance sulla bilateralità 2014 per il miglioramento del sistema degli enti, dell'utilizzo delle risorse e della fruizione di prestazioni omogenee.

I nuovi istituti sono immediatamente fruibili al livello nazionale e si rivolgono alle imprese di tutte le dimensioni.

Si riportano di seguito le prime indicazioni, sugli aspetti ritenuti più rilevanti .

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Parti hanno convenuto un aumento retributivo a regime pari ad euro 85,00 lordi per il IV livello (con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali), che sarà corrisposto in 5 tranches:

- euro 15,00 a partire dal 1° aprile 2015;
- euro 15,00 a partire dal 1° novembre 2015;
- euro 15,00 a partire dal 1° giugno 2016;
- euro 16,00 a partire dal 1° novembre 2016;
- euro 24,00 a partire dal 1° agosto 2017.

Gli importi degli incrementi retributivi (non assorbibili) risultano i seguenti:



CONFCOMMERCIO

IMPRESE PER L'ITALIA

PROVINCIA DI FOGGIA

Livello	Aumenti a partire dal					Totale
	1° aprile 2015	1° novembre 2015	1° giugno 2016	1° novembre 2016	1° agosto 2017	
Q	26,04	26,04	26,04	27,78	41,67	147,57
I	23,46	23,46	23,46	25,02	37,53	132,93
II	20,29	20,29	20,29	21,64	32,47	114,99
III	17,34	17,34	17,34	18,50	27,75	98,28
IV	15,00	15,00	15,00	16,00	24,00	85,00
V	13,55	13,55	13,55	14,46	21,68	76,80
VI	12,17	12,17	12,17	12,98	19,47	68,94
VII	10,42	10,42	10,42	11,11	16,67	59,03

Si sottolinea che la somma aritmetica dei suddetti incrementi retributivi per alcuni livelli non corrisponde ai valori del totale sopra riportati, ossia per il:

- II livello euro 114,98, anziché euro 114,99;
- III livello euro 98,27, anziché euro 98,28;
- V livello euro 76,79, anziché euro 76,80;
- VI livello euro 68,96, anziché euro 68,94;
- VII livello euro 59,04, anziché euro 59,04.

A differenza di quanto riportato dal testo dell'ipotesi di accordo, secondo cui *"Gli importi arretrati saranno erogati ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo con la retribuzione del mese di aprile"*,

CONFCOMMERCIO sul proprio sito associativo ha precisato, con Nota informativa del 31 marzo 2015, che la prima erogazione (pari ad euro 15,00 per il 4° livello) dei suddetti aumenti viene effettuata con decorrenza dal mese di aprile 2015, senza arretrati.

ELEMENTO ECONOMICO DI GARANZIA

In virtù dell'ipotesi di accordo in oggetto, L'elemento Economico di garanzia spetta ai lavoratori a tempo indeterminato, nonché agli apprendisti e ai contratti di inserimento in forza al 31/10/2017, che risultano iscritti nel libro unico da almeno sei mesi, e verrà erogato con la retribuzione di novembre 2017, nei seguenti importi:

Aziende fino a 10 dipendenti = Quadri, I e II livello € 95,00; III e IV livello € 80,00; V e VI livello € 65,00.

Aziende con più di 10 dipendenti = Quadri, I e II livello € 105,00; III e IV livello € 90,00; V e VI livello € 75,00.

L'importo spettante:

- sarà calcolato in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta nel periodo 1 gennaio 2015 - 31 ottobre 2017 e le frazioni di anno saranno computate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiore o uguali a 15 giorni;
- Per i lavoratori a tempo parziale sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità;
- È assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL del terziario, che venga corrisposto successivamente al 1° gennaio 2015;
- Non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il TFR;
- Non viene corrisposto ai lavoratori inquadrati nel VII livello, salvo diverse indicazioni successive dalle parti firmatarie l'accordo in parola

Si precisa che le parti hanno ribadito che l'EEG è un istituto sperimentale legato alla durata dell'ipotesi di rinnovo.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

La possibilità di stipulare contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per le giornate di sabato e domenica è stata estesa ai giovani fino a 25 anni di età compiuti, indipendentemente dalla loro appartenenza alla categoria degli "studenti". Resta poi valida la possibilità di stipulare il medesimo contratto anche per gli "studenti" e per i lavoratori occupati a tempo parziale presso altri datori di lavoro.

Inoltre in relazione alla possibilità del genitore di richiedere lo svolgimento della prestazione a tempo parziale a seguito di un'assenza per maternità, entro il terzo anno di vita del minore, è stata aggiunta la previsione secondo la quale la richiesta (da presentare con un preavviso di minimo 60 giorni) decorrerà solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

TEMPO DETERMINATO

Limiti quantitativi e temporali

Come in precedenza, il numero di lavoratori assunti a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato presente nell'unità produttiva.

L'ipotesi di accordo ha però previsto che:

- dal computo della forza a tempo determinato vanno escluse le assunzioni fatte in relazione al sostegno all'occupazione (vedi successivo paragrafo dedicato);
- in una singola unità produttiva potrà essere sforata la citata soglia del 20%, ma nel limite massimo del 28% dell'organico a tempo indeterminato, sempreché il limite del 20% risulti rispettato almeno come valore medio calcolato su tutte le unità.

Inoltre viene precisato che:

- in caso di successione di contratti a tempo determinato motivate da ragioni sostitutive,

- non dovranno essere rispettati i limiti di cui all'articolo 5, comma 3 primo periodo del D.Lgs n. 368/2001 (10 ovvero 20 giorni tra un contratto e l'altro).

Località turistiche

Come noto le aziende che applicano il CCNL TDS, qualora situate in località turistiche, non possono far ricondurre la propria attività tra quelle a carattere stagionale previste dal DPR n. 1525/1963.

Per poter comunque gestire i picchi di lavoro di dette realtà aziendali, le Parti stipulanti hanno stabilito che per la gestione di tali incrementi lavorativi, le conseguenti assunzioni a tempo determinato

- sono riconducibili al carattere della stagionalità,
- rimanendo quindi escluse dalle limitazioni quantitative ai sensi dell'articolo 10, comma 7, lettera b) del D.Lgs n. 368/2001 (esclusioni per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità) in materia di tempo determinato.

La previsione di assunzioni per lo svolgimento di attività stagionali non determina alcuna novità in relazione al contributo addizionale ASpl pari all'1,40% che dovrà comunque essere applicato.

Sostegno all'occupazione

Le Parti hanno istituito una nuova disciplina contrattuale per l'assunzione a tempo determinato con lo scopo di favorire l'assunzione di lavoratori svantaggiati incentivando le aziende a fronte di un costo retributivo più basso.

In particolare destinatari di tale contratto a tempo determinato sono i soggetti svantaggiati così come individuati dall'articolo 2, punto 18) lettera a), del Regolamento CEE n. 800/2008 (vedi Aggiornamento AP n. 275/2013), o in alternativa,

- coloro che hanno terminato il periodo di apprendistato presso un'altra azienda la quale ha cessato il rapporto con il lavoratore al termine del citato periodo, o ancora coloro i quali abbiano esaurito la fruizione di misure di sostegno al reddito, indipendentemente dall'età o dalla qualifica professionale.

Se assunti, una sola volta con una data impresa, a tempo determinato per 12 mesi, tali lavoratori potranno essere inquadrati:

- due livelli inferiori per i primi sei mesi del contratto, nonché un livello inferiore per i restanti sei mesi del periodo, rispetto al livello d'inquadramento finale di assunzione.

In caso di lavoratore assunto con livello di inquadramento finale al VI livello:

- per i primi sei mesi detto lavoratore sarà normativamente e retributivamente inquadrato al VII livello, mentre per i restanti sei mesi a tempo determinato verrà inquadrato al VI livello sia normativamente che retributivamente.

Qualora l'azienda trasformi il tempo determinato in tempo indeterminato, indipendentemente dal livello d'inquadramento finale, spetterà un inquadramento di un livello inferiore a quello per cui è stato assunto anche per i 24 mesi successivi alla conversione a tempo indeterminato. Tale disposizione vale anche nel caso di assunzione con inquadramento finale al VI livello.

FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

Si evidenzia una nuova regolazione per la flessibilità dell'orario di lavoro, più immediata e senza costi, che consente alle imprese direttamente con il CCNL, il superamento dell'orario contrattuale fino a 44 ore per 16 settimane, senza maggiorazione di straordinario per le ore prestate oltre l'orario settimanale, se recuperate entro 12 mesi dall'avvio del programma di flessibilità.

ORARIO ORDINARIO E LAVORO DOMENICALE

L'eventuale applicazione di una diversa articolazione dell'orario ordinario, ad esempio 40 ore su sei giorni piuttosto che su 5, dovrà essere resa nota ai lavoratori interessati con un preavviso di 30 giorni, mentre in precedenza doveva essere comunicata entro il 30 novembre dell'anno precedente.

Tale comunicazione di variazione dovrà poi essere trasmessa:

- all'Ente bilaterale territoriale (in precedenza all'Osservatorio competente), ovvero all'Ente bilaterale nazionale in caso di aziende multilocalizzate.

APPRENDISTATO

In relazione alla durata del periodo di prova, la stessa non potrà essere di una durata superiore a quella prevista per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione. A titolo riepilogativo, si indicano di seguito i relativi periodi massimi per i singoli livelli:

Quadri e 1° livello - 6 mesi di calendario

2° 3° 4° 5° livello – 60 giorni di lavoro effettivo

6° e 7° livello – 45 giorni di lavoro effettivo

Percentuale di conferma e proporzione numerica

Con l'ipotesi di Accordo è stato previsto che le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori (in precedenza "80%") per i quali il contratto di apprendistato professionalizzante risulti scaduto nei 36 mesi precedenti (in precedenza "24 mesi").

Si sottolinea che la suddetta disciplina risulterà obbligatoriamente applicabile anche ai lavoratori in somministrazione che abbiano svolto la loro attività presso l'azienda per l'intero periodo.

Ai fini del computo della percentuale non dovranno essere considerati i lavoratori:

- dimessi;
- licenziati per giusta causa;
- quelli che abbiano esercitato la facoltà di recesso al termine dell'apprendistato;
- che si siano dimessi o siano stati licenziati durante il periodo di prova;
- per i quali il rapporto si sia concluso a fronte di risoluzione consensuale.

Le suddette limitazioni non saranno applicate nel caso in cui nei tre anni precedenti (in precedenza "due anni") siano scaduti meno di cinque contratti di apprendistato (in precedenza "un solo contratto").

In ragione della previsione di cui al D.Lgs n. 167/2011 le Parti, coerentemente con quanto previsto dalla dichiarazione a verbale n. 1 contenuta nell'accordo di riordino dell'apprendistato del 24 marzo 2012, confermano che il numero massimo di apprendisti che può essere assunto dai datori di lavoro, con almeno 10 lavoratori, non può superare il rapporto 3 a 2 prendendo a parametro i lavoratori specializzati e qualificati.

FONDO EST

Dal 1° aprile 2015 (mese successivo alla data di sottoscrizione del CCNL), in caso di omissione del versamento delle quote contributive al Fondo EST, l'azienda deve:

- erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto (art. 195 CCNL), mentre
- non è più tenuta ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie

garantite dal Fondo stesso.

Cassa di assistenza sanitaria "Qu.A.S."

Le Parti firmatarie il presente Accordo hanno stabilito che dal mese successivo (1° aprile 2015) alla data di sottoscrizione del CCNL, in caso di omissione del versamento di quanto dovuto alla Cassa di Assistenza "Qu.A.S.", l'azienda deve erogare:

- erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 37,00 lordi, per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto (art. 195 CCNL), mentre
- non è più tenuta ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dal Fondo stesso.