

RINNOVATO IL CCNL TERZIARIO-CONFCOMMERCIO

In data 30 marzo 2015, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi, scaduto il 31 dicembre 2013.

Il presente contratto decorre dal 1° aprile 2015 e ha validità fino a tutto il 31 dicembre 2017.

Di seguito analizziamo le principali novità previste.

NUOVI MINIMI RETRIBUTIVI

L'intesa ha stabilito un aumento economico di € 85,00 al IV livello da riparametrare per gli altri livelli e da erogare in 5 tranches, come nella seguente tabella. Gli importi degli incrementi retributivi non sono assorbibili.

LIVELLO	1° APRILE 2015	1° NOVEMBRE 2015	1° GIUGNO 2016	1° NOVEMBRE 2016	1° AGOSTO 2017	TOTALE
Q	€ 26,04	€ 26,04	€ 26,04	€ 27,78	€ 41,67	€ 147,57
1°	€ 23,46	€ 23,46	€ 23,46	€ 25,02	€ 37,53	€ 132,93
2°	€ 20,29	€ 20,29	€ 20,29	€ 21,64	€ 32,47	€ 114,99
3°	€ 17,34	€ 17,34	€ 17,34	€ 18,50	€ 27,75	€ 98,28
4°	€ 15,00	€ 15,00	€ 15,00	€ 16,00	€ 24,00	€ 85,00
5°	€ 13,55	€ 13,55	€ 13,55	€ 14,46	€ 21,68	€ 76,80
6°	€ 12,17	€ 12,17	€ 12,17	€ 12,98	€ 19,47	€ 68,94
7°	€ 10,42	€ 10,42	€ 10,42	€ 11,11	€ 16,67	€ 59,03

Gli importi della **paga base** saranno quindi:

LIVELLO	1° APRILE 2015	1° NOVEMBRE 2015	1° GIUGNO 2016	1° NOVEMBRE 2016	1° AGOSTO 2017
Q	€ 1.775,11	€ 1.801,15	€ 1.827,19	€ 1.854,97	€ 1.896,64
1°	€ 1.599,02	€ 1.622,48	€ 1.645,94	€ 1.670,96	€ 1.708,49
2°	€ 1.383,14	€ 1.403,43	€ 1.423,72	€ 1.445,36	€ 1.477,83
3°	€ 1.182,21	€ 1.199,55	€ 1.216,89	€ 1.235,39	€ 1.263,14
4°	€ 1.022,46	€ 1.037,46	€ 1.052,46	€ 1.068,46	€ 1.092,46
5°	€ 923,76	€ 937,31	€ 950,86	€ 965,32	€ 987,00
6°	€ 829,34	€ 841,51	€ 853,68	€ 866,66	€ 886,13
7°	€ 710,03	€ 720,45	€ 730,87	€ 741,98	€ 758,65

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

- 2° livello € 114,98, anziché € 114,99;
- 3° livello € 98,27, anziché € 98,28;
- 5° livello € 76,79, anziché € 76,80;
- 6° livello € 68,96, anziché € 68,94;
- 7° livello € 59,04, anziché € 59,04.

Per la categoria degli **operatori di vendita** viene confermato che l'aumento salariale può essere **assorbito**, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento, ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

Aumenti previsti.

CATEGORIA	1° APRILE 2015	1° NOVEMBRE 2015	1° GIUGNO 2016	1° NOVEMBRE 2016	1° AGOSTO 2017	TOTALE
1°	€ 14,16	€ 14,16	€ 14,16	€ 15,10	€ 22,66	€ 80,24
2°	€ 11,89	€ 11,89	€ 11,89	€ 12,68	€ 19,02	€ 67,36

Nuovi minimi.

CATEGORIA	1° APRILE 2015	1° NOVEMBRE 2015	1° GIUGNO 2016	1° NOVEMBRE 2016	1° AGOSTO 2017
1°	€ 965,16	€ 979,32	€ 993,48	€ 1.008,58	€ 1.031,24
2°	€ 808,71	€ 820,60	€ 832,49	€ 845,17	€ 864,19

Anche in questo caso, la somma aritmetica degli incrementi retributivi per la 2° categoria risulta pari ad € 67,37 e non ad € 67,36 come riportato nella tabella dell'ipotesi di accordo.

ELEMENTO ECONOMICO DI GARANZIA

Rivisto l'importo dell'Elemento Economico di Garanzia, da corrispondere ai lavoratori **in assenza di accordi di secondo livello, territoriali o aziendali**.

L'Elemento Economico di Garanzia spetta ai lavoratori a **tempo indeterminato**, nonché agli apprendisti e ai contratti di inserimento in forza al 31 ottobre 2017, che risultino iscritti nel libro unico da almeno 6 mesi, e verrà erogato con la **retribuzione di novembre 2017**, nei seguenti importi:

Tipologia di aziende	Livelli contrattuali			Operatori di vendita	
	Quadri, I e II livello	III e IV livello	V e VI livello	I categoria	II categoria
fino a 10 dipendenti	€ 95,00	€ 80,00	€ 65,00	€ 76,00	€ 63,00
da 11 dipendenti	€ 105,00	€ 90,00	€ 75,00	€ 85,00	€ 71,00

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, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni;
- ai 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 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.

TRASFERIMENTI

Modificati i **termini di preavviso** dovuti dall'azienda in caso di trasferimento del lavoratore con qualifica di Quadro.

Il trasferimento che **compporti un cambio di residenza** deve essere comunicato per iscritto al lavoratore interessato con un preavviso di:

- **60 giorni**, nella generalità dei casi (in precedenza 45 giorni),
- **80 giorni**, per i quadri che hanno familiari a carico (in precedenza 70 giorni).

Qualora il periodo di preavviso non venga rispettato in tutto o in parte, al lavoratore quadro spetterà il trattamento di trasferta per tutte le giornate interessate, nonché un rientro presso la precedente residenza.

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

Confermate le disposizioni previste dal precedente rinnovo contrattuale, viene precisato che il **trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia potrà essere oggetto di intese a livello aziendale.**

ADOZIONI INTERNAZIONALI

Introdotta la possibilità per il lavoratore di richiedere un periodo di **aspettativa non retribuita** della durata di 30 giorni, frazionabili in massimo due periodi, nel caso di **adozioni internazionali.**

Tale congedo potrà essere richiesto limitatamente al periodo in cui il lavoratore soggiorna all'estero per l'incontro con il minore e per gli adempimenti necessari a concretizzare l'adozione stessa, quindi non è fruibile (salvo diversi trattamenti più favorevoli al lavoratore concessi dalla singola azienda) per periodi precedenti o successivi la permanenza all'estero del genitore.

CONGEDI E PERMESSI PER HANDICAP

L'accordo di rinnovo ha recepito le novità normative in tema di congedi e permessi per handicap per i genitori di figli con handicap in situazione di gravità.

Il **congedo parentale** sarà **fruibile sino agli 8 anni** di età del bambino.

Tolta la condizione per la quale la persona con handicap in situazione di gravità dovesse essere convivente.

Le agevolazioni a disposizione dei lavoratori interessati saranno fruibili anche qualora la persona da assistere sia ricoverata presso istituti specializzati, se tale richiesta proviene dalla struttura sanitaria stessa.

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 o 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.

LAVORO A TEMPO PARZIALE POST MATERNITÀ

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 minimo di 60 giorni**) **decorrerà solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.**

TEMPO DETERMINATO

Limiti quantitativi e temporali

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;**
- 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 produttive dell'azienda.

Inoltre viene precisato che in caso di **successione di contratti a tempo determinato motivate da ragioni**

sostitutive, non dovranno essere rispettati i limiti temporali tra un contratto e l'altro (10 o 20 giorni).

Località turistiche

Le Parti stipulanti l'accordo di rinnovo hanno stabilito che le assunzioni a tempo determinato effettuate per far fronte a picchi di lavoro nelle località turistiche sono **riconducibili al carattere della stagionalità**, e rimangono **escluse** dalle limitazioni quantitative in materia di tempo determinato (esclusioni per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità).

Si segnala che anche in relazione a tali assunzioni sarà dovuto il contributo addizionale ASpI pari all'1,40%, poiché l'accordo sulla stagionalità delle attività è successivo al 31 dicembre 2011.

Sostegno all'occupazione

Allo scopo di favorire l'assunzione di lavoratori svantaggiati, le Parti hanno istituito una **nuova disciplina contrattuale per l'assunzione a tempo determinato** di:

- soggetti svantaggiati così come individuati dalla normativa Comunitaria;
- 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;
- 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**:

- 2 livelli inferiori per i primi 6 mesi del contratto,
- 1 livello inferiore per i restanti 6 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 6 mesi sarà normativamente e retributivamente inquadrato al VII livello,
- per i restanti 6 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.

Per dette assunzioni il datore di lavoro dovrà **garantire 16 ore di formazione**, comprensiva della prevenzione antinfortunistica prevista dal TU sulla Sicurezza.

In caso di **adesione al Fondo FONTE**, da parte dei lavoratori in esame, l'Ipotesi di accordo ha previsto che la **contribuzione a carico azienda** passi dall'1,55% della retribuzione utile a TFR, **all'1,05%**, comprensiva dei 22,00 euro di quota d'iscrizione, per tutti i 12 mesi di tempo determinato e per gli eventuali ulteriori 24 mesi dalla conversione a tempo indeterminato, rimanendo invariata la contribuzione a carico del lavoratore.

ORARIO ORDINARIO E LAVORO DOMENICALE

L'eventuale applicazione di una diversa articolazione dell'orario ordinario, ad esempio 40 ore su 6 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),
- all'Ente bilaterale nazionale in caso di aziende multilocalizzate.

Nell'ambito dello **svolgimento dell'attività lavorativa nelle domeniche di apertura**, l'ipotesi di Accordo precisa che **non saranno tenuti ad assicurare la propria prestazione lavorativa**, oltre alle categorie già previste, anche i **portatori di handicap**.

FLESSIBILITÀ NELL'ORARIO DI LAVORO

Sono state introdotte modifiche alla disciplina della **flessibilità dell'orario**, intesa come meccanismo che alterna **settimane di aumento dell'orario normale**, compensate da **settimane con diminuzione di prestazione ordinaria**, in modo da mantenere un orario ordinario medio di 40 ore settimanali.

Rimandiamo al testo completo dell'accordo per approfondimenti.

APPRENDISTATO

La durata del **periodo di prova**, non potrà essere superiore a quella prevista per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo **livello iniziale di assunzione**.

Pertanto:

Quadri e 1° livello	6 mesi di calendario
2° e 3° livello	60 giorni di lavoro effettivo
4° e 5° livello	60 giorni di lavoro effettivo
6° e 7° livello	45 giorni di lavoro effettivo

Percentuale di conferma e proporzione numerica

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").

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 3 anni precedenti (in precedenza "due anni") siano scaduti meno di 5 contratti di apprendistato (in precedenza "un solo contratto").

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 € 16,00 lordi, per 14 mensilità, che rientra nella **retribuzione di fatto**;
- **non è più tenuta ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dal Fondo stesso.**

CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA "QU.A.S."

Dal 1° aprile 2015 in caso di omissione del versamento di quanto dovuto alla Cassa di Assistenza "Qu.A.S.", l'azienda deve:

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