

# Approfondimenti

1° aprile 2015 - 31 dicembre 2017

## Terziario: le novità del rinnovo contrattuale

Paola Bernardi Locatelli – Consulente del lavoro

In data 30 marzo 2015 Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto nazionale per i dipendenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi. Le Parti sono finalmente riuscite a raggiungere un'intesa unitaria sia per la parte salariale che per quella normativa, dopo che nel giugno dello scorso anno avevano interrotto la trattativa.

Il precedente Ccnl, scaduto il 31 dicembre 2013, in ragione del principio di ultravigenza contrattuale, cessa i suoi effetti dal 31 marzo 2015 e pertanto il nuovo accordo decorre dal 1° aprile 2015 e scade il 31 dicembre 2017. Numerose e di notevole importanza le novità apportate dal rinnovo. *In primis* segnaliamo la rimodulazione dell'articolazione dell'orario di lavoro nonché la semplificazione e implementazione dell'istituto della flessibilità, in un'ottica di adeguamento della normativa contrattuale alle esigenze poste dall'attuale mercato del lavoro.

Vengono inoltre introdotte due interessanti tipologie di contratto a tempo determinato: il contratto per il sostegno all'occupazione e quello per le località turistiche. La prima tipologia di contratto viene prevista col duplice scopo di contenere i costi aziendali legati al personale e di rioccupare i lavoratori svantaggiati che, alla luce della crisi economica che investe il nostro paese, sempre più difficilmente riescono a reinserirsi nel mondo del lavoro. La seconda tipologia di contratto viene invece incontro alle esigenze delle località a vocazione turistica stagionale di assumere personale nei periodi di picchi di attività in eccedenza rispetto alle limitazioni numeriche previste contrattualmente per i contratti a termine.

Infine vengono apportate modifiche di rilievo in materia di apprendistato, lavoro parziale e bilateralità.

Da un'analisi della presente ipotesi di rinnovo pare evidente che essa sia il risultato di una lunga trattativa tra associazioni datoriali e associazioni sindacali, in cui concessioni a favore delle aziende sono temperate da concessioni a favore dei lavoratori. Di seguito, dopo una breve panoramica relativa ai contenuti economici dell'intesa, passeremo ad esaminare tutti gli aspetti contrattuali rinnovati.

### **Incrementi retributivi (art. 200 e art. 15 Operatori di vendita)**

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 cinque tranches. Gli importi degli incrementi retributivi sono riportati nelle tabelle a pagina successiva. Si sottolinea che la somma aritmetica delle cinque tranches di aumenti retributivi non per tutti i livelli e le categorie corrisponde al totale indicato nell'ipotesi di accordo. Nello specifico per il II livello la somma algebrica dà € 114,98 anziché € 114,99, per il III livello € 98,27 anziché € 98,28, per il V livello € 76,79 anziché € 76,80, per il VI livello € 68,96 anziché € 68,94 e per il VII livello € 59,04 anziché € 59,03 e per gli operatori di vendita appartenenti alla II categoria € 67,37 anziché € 67,36. Si attende pertanto una correzione in sede di ratifica dell'accordo. Sebbene il testo in esame preveda che gli importi arretrati saranno erogati con la retribuzione del mese di aprile 2015, Confcommercio con Nota informativa del 31 marzo 2015 ha precisato che la prima erogazione degli aumenti contrattuali verrà effettuata a decorrere dal mese di aprile 2015, senza arretrati, in virtù del principio di ultravigenza contrattuale in forza del quale il precedente contratto rimane valido fino al 31 marzo di quest'anno. Va segnalato che per espressa previsione contrattuale per

# Approfondimenti

la generalità dei lavoratori i suddetti aumenti contrattuali non sono assorbibili. Confcommercio, con Comunicazione n. 16/2015, ha specificato che gli aumenti contrattuali si intendono non assorbibili, salvo clausola espressa di anticipo sui futuri aumenti contrattuali. Pertanto gli aumenti risultano assorbibili solo qualora ai lavoratori siano corrisposti incrementi retributivi concessi precedentemente al rinnovo ad espresso titolo di anticipazione rispetto al rinnovo stesso. In tale ipotesi infatti si ritiene che non si realizzi nemmeno una fattispecie di “assorbimento” in senso tecnico, ma solo la cessazione della corre-

sione di un importo a titolo di anticipo sugli aumenti contrattuali per la sopravvenienza degli aumenti contrattuali stessi. Per gli operatori di vendita viene confermato invece 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.

Tali aumenti retributivi vanno a incrementare l'importo della paga base. Rimangono invariati invece gli importi di contingenza e Edr, nonché l'importo della voce «altri elementi» prevista per i VII livelli e i Quadri.

Incrementi retributivi						
Livello	Aumenti a decorrere da					Totale
	Aprile 2015	Novembre 2015	Giugno 2016	Novembre 2016	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	76,8
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

  

Operatori di vendita						
Categoria	Aumenti a decorrere da					Totale
	Aprile 2015	Novembre 2015	Giugno 2016	Novembre 2016	Agosto 2017	
I	14,16	14,16	14,16	15,1	22,66	80,24
II	11,89	11,89	11,89	12,68	19,02	67,36

## Elemento economico di garanzia (art. 236 bis e art. 11 bis Operatori di vendita)

L'Elemento economico di garanzia (Eeg), introdotto a livello sperimentale nel 2011, viene riproposto, sempre in via sperimentale, nel presente accordo. Di tale elemento vengono rivisti gli importi e i periodi di riferimento, mentre rimangono invariati i requisiti e le modalità di corrispon-

sione. Ricordiamo che l'Eeg andrà corrisposto ai lavoratori a tempo indeterminato, agli apprendisti e ai contratti di inserimento in forza al 31 ottobre 2017, che risultino assunti da almeno sei mesi e per i quali non siano applicati accordi di secondo livello, territoriali o aziendali. L'Eeg verrà erogato con la retribuzione di novembre 2017 con i seguenti importi:

Dimensione aziendale	Livello		
	Q, I, II	III, IV	V, VI
Fino a 10 dipendenti	95,00	80,00	65,00
da 11 dipendenti	105,00	90,00	75,00

# Approfondimenti

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, considerando come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni. Ai lavoratori a tempo parziale sarà calcolato in proporzione all'orario di lavoro svolto.

Tale elemento è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal Ccnl e corrisposto successivamente al 1° gennaio 2015.

L'elemento economico di garanzia non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il Tfr e, salvo diverse indicazioni successive, non andrà corrisposto ai lavoratori inquadrati nel VII livello.

## **Operatori di vendita**

Anche per gli operatori di vendita è prevista l'erogazione dell'elemento economico di garanzia, con i medesimi criteri previsti per la generalità dei dipendenti, ma con i seguenti importi:

Dimensione aziendale	Categoria	
	I	II
Fino a 10 dipendenti	76,00	63,00
da 11 dipendenti	85,00	71,00

## **Lavoro a tempo determinato (artt. 63, 66, 66 bis e 69 bis)**

### **Limiti quantitativi e temporali**

Viene confermato il limite di legge secondo cui 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 esclusi, oltre ai contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, anche le due nuove tipologie di contratti a termine: il contratto di sostegno all'occupazione e quello nelle località turistiche.

L'accordo precisa che nelle singole unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di 4 contratti a tempo determinato e in quelle da 16 a 30 dipendenti di 6 contratti a tempo determinato.

Inoltre viene introdotta l'interessante opportunità di ricorrere all'istituto della compensazione tra le unità produttive. Pertanto in una singola unità produttiva la citata soglia del 20% potrà essere sforata entro il limite massimo del 28%, portando le assunzioni a tempo determinato effettuate in eccedenza a compensazione con il minor numero di lavoratori assunti presso altre unità produttive, fermo restando che il limite del 20% de-

ve risultare rispettato almeno come valore medio calcolato su tutte le unità produttive dell'azienda. Infine viene effettuata un'importante precisazione: in caso di successione di contratti a tempo determinato motivati da ragioni sostitutive non dovranno essere rispettati gli stacchi temporali di 10 o 20 giorni previsti dall'articolo 5, comma 3 del D.Lgs. n. 368/2001.

### **Rapporti a termine e somministrazione**

Viene stabilito un limite percentuale massimo di contratti di somministrazione a tempo determinato e contratti a termine che possono essere stipulati in azienda, pari al 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato.

Anche in questo caso non concorrono al raggiungimento della soglia i contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività, quelli stipulati per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, i contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione e quelli nelle località turistiche.

### **Località turistiche**

Come noto le attività svolte dalle aziende che applicano il presente Ccnl, anche qualora situate in località turistiche, non rientrano tra quelle a carattere stagionale previste dal D.P.R. n. 1525/1963.

Per poter comunque gestire i picchi di lavoro di tali aziende è stato stabilito che, nelle zone a pre-

# Approfondimenti

valente vocazione turistica, in specifici periodi dell'anno in cui l'attività lavorativa è più intensa, sia possibile assumere a tempo determinato escludendo tali assunzioni dalle limitazioni quantitative previste dalla normativa vigente e richiamate dal Ccnl.

Dovrà in ogni caso essere versato all'Inps il contributo addizionale Aspi pari all'1,40% in quanto l'esonero dal versamento del suddetto contributo è previsto solo per le attività definite stagionali da avvisi comuni o da contratti collettivi nazionali stipulati entro il 2011.

Per definire quali siano in concreto le località a prevalente vocazione turistica, il contratto demanda ad appositi accordi di secondo livello siglati dalle organizzazioni datorili e sindacali di livello territoriale.

## **Sostegno all'occupazione**

La novità più rilevante del contratto si trova nell'art. 69 *bis*, che introduce il contratto di sostegno all'occupazione. Si tratta di una forma contrattuale che ha evidenti elementi di similitudine con il contratto di inserimento, abrogato dalla Riforma Fornero. Rimane tuttavia da verificare se la contrattazione collettiva possa derogare alle regole civilistiche in materia d'inquadramento e retribuzione, in assenza di una previsione legislativa al riguardo.

Il contratto in parola ha la finalità di incentivare l'assunzione di lavoratori svantaggiati prevedendo per le aziende un minor costo del personale.

Nello specifico i destinatari di tale contratto a tempo determinato sono alternativamente:

- i soggetti svantaggiati così come individuati dall'articolo 2, punto 18) lettera a), del Regolamento Cee n. 800/2008, ossia quei soggetti che non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione;
- coloro i quali abbiano terminato il periodo di apprendistato presso un'altra azienda che abbia cessato il rapporto con il lavoratore al termine del periodo formativo;
- coloro i quali abbiano esaurito la fruizione di misure di sostegno al reddito, indipendentemente dall'età o dalla qualifica professionale.

Tali lavoratori, se assunti a tempo determinato per 12 mesi una sola volta con una data impresa, potranno essere inquadrati a due livelli inferiori per i primi sei mesi del contratto e a un livello inferiore per i restanti sei mesi 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 verrà inquadrato al VI livello.

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.

Si segnala che nulla viene detto in merito alle assunzioni per la I e II categoria degli operatori di vendita, per i quali si auspicano chiarimenti in sede di stesura definitiva dell'accordo di rinnovo.

Il datore di lavoro ha l'onere di effettuare una formazione della durata minima di 16 ore, finalizzata a favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore e comprensiva della prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione. Le ore di formazione dovranno essere evidenziate sul Libro Unico del Lavoro.

L'accordo prevede inoltre che tali assunzioni non siano da computare nei tempi determinati per il calcolo del limite quantitativo del 20% previsto dal contratto.

Infine, in caso di adesione al Fondo FONTE da parte dei suddetti lavoratori è previsto che la contribuzione a carico azienda sia pari all'1,05% della retribuzione utile a Tfr anziché l'ordinario 1,55% per tutti i 12 mesi di tempo determinato e per gli eventuali ulteriori 24 mesi dalla conversione a tempo indeterminato. La contribuzione a carico del lavoratore rimane invece invariata.

L'incentivo non preclude all'azienda la possibilità di usufruire delle eventuali ulteriori agevolazioni o sgravi previsti dalla normativa vigente.

# Approfondimenti

## **Flessibilità nell'orario di lavoro (artt. 125-127)**

Vengono riformulate le previsioni contrattuali in materia di flessibilità, ossia dell'istituto che prevede la possibilità di estendere l'orario di lavoro contrattuale nei periodi dell'anno in cui l'attività è più intensa a fronte di una corrispettiva diminuzione della prestazione lavorativa in altri periodi dell'anno, in modo tale che l'orario ordinario medio rimanga di 40 ore settimanali, o di altre misure compensative.

Il Ccnl ora prevede tre tipologie di applicazione della flessibilità:

- l'ipotesi principale, direttamente applicabile dall'azienda;
- l'ipotesi aggiuntiva A, stabilita con contrattazione collettiva di secondo livello;
- l'ipotesi aggiuntiva B, stabilita anch'essa con contrattazione collettiva di secondo livello.

### ***Ipotesi principale di flessibilità***

L'articolo 125 prevede che le aziende possano richiedere la prestazione ordinaria di lavoro entro il limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane l'anno. Si precisa che per anno va inteso il periodo di 12 mesi che decorre dall'avvio del programma di flessibilità.

Per mettere in atto tale diverso regime d'orario il datore di lavoro ha obbligo di dare ai lavoratori un preavviso di almeno quindici giorni, trasmettendo agli stessi il programma di flessibilità.

Pertanto nelle settimane di picco di lavoro la prestazione lavorativa potrà essere compresa tra 41 e 44 ore e le ore lavorate eccedenti alle 40 settimanali saranno compensate con lo svolgimento di settimane a prestazione lavorativa con ridotto numero di ore ordinarie.

Il lavoratore, sia nei periodi di superamento sia nei periodi di riduzione dell'orario contrattuale, percepirà la normale retribuzione spettante per la prestazione dell'ordinaria attività lavorativa su 40 ore. Per le ore eccedenti la prestazione ordinaria di 40 ore non dovrà essere erogata alcuna retribuzione aggiuntiva, né matureranno permessi aggiuntivi.

Si considereranno ore di lavoro straordinario solamente le ore eccedenti l'orario settimanale programmato. Inoltre, qualora al termine del programma di flessibilità non tutte le ore fossero recuperate, scatterà per le ore non compensate la li-

quidazione come ore di lavoro straordinario, secondo le maggiorazioni previste dal contratto.

Si evidenzia che rispetto al precedente accordo di rinnovo non spetta la maturazione delle 8 ore di permesso retribuito aggiuntivo al monte ore già spettante e pertanto l'applicazione della flessibilità in parola non comporta costi aggiuntivi per l'azienda, risultando particolarmente appetibile, alla luce di un mercato del lavoro caratterizzato da carichi di lavoro fluttuanti, in cui periodi di intensa attività lavorativa si alternano a periodi di mancanza o ridotto carico di lavoro.

### ***Ipotesi aggiuntiva A di flessibilità***

A seguito di accordo collettivo di secondo livello territoriale o aziendale è possibile prevedere programmi di flessibilità in cui la prestazione ordinaria settimanale sia compresa tra 45 e 48 ore per un massimo di 16 settimane nell'anno.

Il suddetto accordo può essere applicato sia nelle aziende con orario normale di lavoro pari a 40, sia in quelle con orario normale di lavoro di 39 o 38 ore, prevedendo in questi ultimi due casi l'assorbimento dei premessi Rol.

La presente ipotesi aggiuntiva prevede la maturazione di 45 minuti di permesso retribuito per ogni settimana di picco, nonché la programmazione da parte dell'azienda del 50% delle ore di recupero, mentre la restante quota del 50% delle ore da recuperare verrà accantonata a banca ore e utilizzata a discrezione del lavoratore.

### ***Ipotesi aggiuntiva B di flessibilità***

Sempre nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello, territoriale o aziendale, è possibile prevedere programmi di flessibilità in cui la prestazione ordinaria settimanale sia compresa tra 41 e 44 ore per un massimo di 24 settimane nell'anno, ovvero tra 45 e 48 ore, per un massimo di 24 settimane nell'anno.

La presente ipotesi aggiuntiva prevede la maturazione di 45 minuti di permesso retribuito per ogni settimana di picco nel caso di settimane da 44 ore ovvero di 70 minuti di permesso retribuito per ogni settimana di picco nel caso di settimane da 48 ore.

In entrambi i casi è prevista la programmazione da parte dell'azienda del 50% delle ore di recupero, mentre la restante quota del 50% delle ore da recuperare verrà accantonata a banca ore e utilizzata a discrezione del lavoratore.

# Approfondimenti

Si precisa che la mutata disciplina dell'orario di lavoro sarà applicabile solo a seguito alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

## **Apprendistato (artt. 5 e 17)**

### ***Periodo di prova***

In relazione alla durata del periodo di prova, viene precisato che la stessa non potrà essere di una durata superiore a quella prevista per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione.

### ***Percentuale di conferma e proporzione numerica***

È stato previsto che le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori per i quali il contratto di apprendistato professionalizzante risulta scaduto nei 36 mesi precedenti. In precedenza la percentuale minima di conferma era pari all'80% e il periodo di riferimento era di 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 si prevede che non dovranno essere considerati - oltre ai lavoratori dimessi, ai licenziati per giusta causa, a quelli che abbiano esercitato la facoltà di recesso al termine dell'apprendistato e a quelli che si siano dimessi o siano stati licenziati durante il periodo di prova - quelli 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).

Alla luce del D.Lgs. n. 167/2011 viene previsto inoltre che il numero massimo di apprendisti che può essere assunto dai datori di lavoro con almeno 10 dipendenti non può superare il rapporto 3 a 2, prendendo a parametro i dipendenti non apprendisti.

### ***Apprendistato ICT***

In calce al contratto, nell'allegato relativo agli apprendisti, vengono inseriti i profili degli ap-

prendisti per le aziende operanti nel settore ICT; per ogni tipologia di profilo vengono indicate qualifiche, competenze e ore di formazione professionalizzante.

## **Bilateralità (artt. 17 bis, 18, 20 e 21)**

### ***Accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento di enti e fondi***

Le Parti hanno sottoscritto in data 19 marzo 2014 l'accordo sulla governance e sui criteri di funzionamento degli Enti e Fondi bilaterali nazionali, che viene allegato al Ccnl divenendone parte integrante. In tale accordo viene ribadita l'importanza della bilateralità nel sistema di relazioni sindacali e nel dibattito politico-istituzionale e viene evidenziato che la bilateralità deve essere caratterizzata dalla trasparenza nella gestione, dall'efficienza nel funzionamento e deve garantire la sostenibilità di enti e fondi nazionali e territoriali.

Alla luce di quanto sopra, nel nuovo art. 17 bis viene previsto che il mancato rispetto da parte degli enti bilaterali territoriali delle previsioni del presente contratto, dell'applicazione degli statuti tipo, nonché dei principi, criteri e contenuti dell'accordo di cui sopra, comporta la facoltà in capo alle organizzazioni nazionali che hanno sottoscritto il suddetto accordo di attivare misure sanzionatorie, definite dalle parti stesse.

L'accordo in parola prevede che la definizione dei nuovi Statuti e dei Regolamenti tipo che diverranno parte integrante dello stesso, dovrà avvenire entro il 30 settembre 2015 e la loro applicazione entro il 31 dicembre 2015.

### ***Ente bilaterale nazionale***

All'articolo 18 dell'accordo di rinnovo vengono elencate le funzioni che devono essere svolte dall'ente bilaterale nazionale, leggermente riviste rispetto al precedente accordo, e viene previsto che il finanziamento dello stesso avviene mediante il versamento di un contributo da parte degli enti territoriali pari al 15% delle loro entrate contributive. Tale contributo è ridotto al 10% per gli Enti territoriali che adottino esclusivamente la riscossione centralizzata presso Ebinter.

### ***Enti bilaterali territoriali***

All'articolo 20 si prevede che gli enti bilaterali territoriali possano essere costituiti e gestiti

# Approfondimenti

esclusivamente dalle rappresentanze territoriali delle Oo.Ss. che hanno sottoscritto l'accordo in esame.

Inoltre si prevede che l'ente bilaterale debba svolgere le seguenti funzioni:

- monitoraggio dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione a tempo determinato;
- tutela della salute e della dignità della persona;
- in materia di apprendistato;
- in materia di contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali;
- in materia di lavoro ripartito;
- costituisce al proprio interno l'Organismo Paritetico Provinciale;
- ricevere comunicazione in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario e procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali;
- svolge le funzioni di supporto in materia di conciliazione e arbitrato.

All'articolo 21 viene confermato che il finanziamento degli enti bilaterali territoriali avviene attraverso il versamento di un contributo pari allo 0,15% di paga base e contingenza, di cui lo 0,10% a carico azienda e il restante 0,05% a carico del lavoratore. Viene inoltre ribadito che, in caso di omissione del versamento del contributo all'ente, l'azienda dovrà corrispondere al lavoro un elemento distinto della retribuzione non assorbibile pari allo 0,30% di paga base e contingenza, corrisposto per 14 mensilità e rientrante nella retribuzione di fatto.

## Fondo EST (art. 21 bis)

Dal mese di aprile 2015 in caso di omissione del versamento delle quote contributive al Fondo EST l'azienda dovrà erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi (nel precedente rinnovo euro 15,00) per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto.

Viene invece omessa la parte che prevedeva l'obbligo in capo al datore di lavoro, in caso di mancato pagamento, di garantire ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dal fondo.

## QU.A.S. (art. 21 ter)

Dal mese di aprile 2015 in caso di omissione del versamento di quanto dovuto alla cassa di assistenza sanitaria Qu.A.S. l'azienda dovrà erogare

al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 37,00 lordi (nel precedente rinnovo euro 35,00) per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto.

Viene invece omessa la parte che prevedeva l'obbligo in capo al datore di lavoro, in caso di mancato pagamento, di garantire ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dalla cassa.

## Lavoro a tempo parziale (artt. 72 e 90)

### Part-time weekend

Alla luce delle modifiche apportate all'art. 72, 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 dal loro *status* di studenti. Tale contratto può ancora inoltre essere stipulato anche con studenti e con lavoratori occupati a tempo parziale presso altri datori di lavoro mentre rispetto alla precedente versione è stata omessa la possibilità di accedere a questa tipologia di contratto per i lavoratori disoccupati con più di 45 anni.

### Part-time post maternità

L'articolo 90 del nuovo Ccnl 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, precisa che la richiesta decorrerà solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui e che dovrà essere presentata con un preavviso minimo di 60 giorni.

## Classificazione del personale - Generalità aziende (art. 100)

In materia di classificazione del personale sono state aggiunte due nuove figure professionali, rispettivamente al III e IV livello e attinenti gli operai specializzati nel settore automobilistico (al punto 13 della declaratoria del III livello – operatore specializzato provetto nel settore automobilistico - e al punto 22-bis della declaratoria del IV livello – operatore specializzato nel settore automobilistico).

In calce alla declaratoria professionale del III livello è stata aggiunta una dichiarazione a verba-

# Approfondimenti

le, in forza alla quale sono ricompresi in tale livello i lavoratori che, limitatamente al loro reparto, svolgono anche compiti accessori di raccordo organizzativo per l'applicazione e la verifica delle disposizioni ricevute dai relativi responsabili, nell'ambito di aziende a integrale libero servizio e in contesti organizzativi per i quali l'orario di servizio al pubblico non consenta la presenza continuativa di figure che svolgono dette funzioni di coordinamento e controllo.

## Classificazione del personale - Aziende ICT (art. 100 bis)

Viene introdotto l'articolo 100-bis per la classificazione del personale delle imprese che svolgono attività esclusiva di *information and communication technology (ict)*, specificando in relazione ad ogni singola qualifica, la natura degli incarichi affidati.

Tenendo conto dell'*e-Competence Framework (e-CF)* elaborato a livello europeo per l'individuazione delle qualifiche professionali ICT, è stata definita una tabella di corrispondenza tra i livelli del Ccnl e i livelli e-CF.

Livello Ccnl	Livello e-CF
I	E5
II	E4
III	E3
IV	E2
V	E1

Viene previsto che tale nuova classificazione si applichi ai dipendenti assunti nelle aziende ICT a far data dalla sottoscrizione del presente accordo. Infine l'ipotesi di rinnovo riporta due tabelle che esemplificano i ruoli più comuni all'interno di un'azienda ICT e il corrispondente livello del Ccnl nel quale devono essere inquadrati.

## Trasferimenti quadro (art. 112)

Sono stati modificati i termini di preavviso dovuti dall'azienda al lavoratore inquadrato come quadro in materia di trasferimenti. Nello specifico il trasferimento che comporti un cambio di residenza deve essere comunicato per iscritto al lavoratore interessato con un preavviso di 60 giorni nella generalità dei casi ovvero 80 giorni per i quadri che hanno familiari a carico. In preceden-

za tali termini erano rispettivamente di 45 e 70 giorni.

Viene inoltre previsto che qualora il periodo di preavviso non venga rispettato in tutto o in parte, al lavoratore spetterà un rientro presso la precedente residenza, nonché il trattamento di trasferta per tutte le giornate di mancato preavviso.

## Articolazione dell'orario settimanale (artt. 121 e 124)

Viene rivisitato l'articolo 121, che prevede la possibilità di adottare forme di articolazione dell'orario di lavoro settimanale particolari per venire incontro alle esigenze della clientela e migliorare il servizio al consumatore.

Sono ora concordate tre diverse articolazioni di orario settimanale da adottarsi a seconda delle esigenze aziendali e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori:

- 40 ore settimanali, realizzate attraverso la concessione di una mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale dell'attività e un'ulteriore mezza giornata a turno settimanale;
- 39 ore settimanali, realizzate attraverso l'assorbimento di 36 ore dei permessi retribuiti;
- 38 ore settimanali, realizzate attraverso l'assorbimento di 72 ore di permessi retribuiti.

Viene eliminata la possibilità di distribuire l'orario settimanale in 40 ore con utilizzo di flessibilità, incrementando di otto ore il monte ore dei permessi retribuiti.

L'applicazione di una diversa articolazione dell'orario ordinario di lavoro verrà decisa dall'azienda armonizzando le istanze del personale e le esigenze commerciali e andrà comunicata ai lavoratori con un preavviso di 30 giorni. La normativa contrattuale previgente prevedeva che tale comunicazione andava effettuata entro il 30 novembre dell'anno precedente.

La suddetta comunicazione di variazione dell'articolazione dell'orario di lavoro dovrà essere trasmessa anche all'Ente bilaterale territoriale o, in caso di aziende multi localizzate, all'Ente bilaterale nazionale.

## Lavoro domenicale (art. 141)

Qualora l'azienda svolga l'attività lavorativa di domenica, non saranno tenuti ad assicurare la propria prestazione lavorativa, oltre alle categorie



# Approfondimenti

già previste (madri e padri affidatari di bambini fino a tre anni di età, lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi), anche i portatori di handicap.

## **Congedi e permessi per handicap (art. 164)**

Le previsioni contenute nell'articolo 164, riguardanti i congedi e permessi per handicap per i genitori di figli con handicap in situazione di gravità accertata, sono state adeguate alle disposizioni normative in vigore.

Viene ora pertanto previsto che:

- il congedo parentale sia fruibile sino agli 8 anni di età del bambino;
- non sia più condizione necessaria la convivenza per la richiesta dei permessi per persona con handicap in situazione di gravità;
- i congedi e i permessi siano fruibili anche qualora la persona da assistere sia ricoverata presso istituti specializzati, se tale richiesta proviene dalla struttura sanitaria stessa.

## **Trattamento economico di malattia (art. 176)**

Come già previsto dal precedente rinnovo, viene confermata la possibilità per i datori di lavoro di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'Inps, il trattamento economico di malattia, con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'Inps. Viene inoltre inserita una importante dichiarazione a verbale in calce all'articolo 176 in cui si prevede che il trattamento economico spettante al lavoratore in malattia potrà essere oggetto di intese a livello aziendale.

## **Adozioni internazionali (art. 188 bis)**

Nel caso di adozioni internazionali di minori, viene prevista la possibilità per il lavoratore di richiedere un periodo di aspettativa non retribuita della durata di 30 giorni, anche frazionabili in massimo due periodi. Tale aspettativa potrà essere richiesta solo durante il periodo in cui il lavoratore soggiorna all'estero per l'incontro con il minore e per gli adempimenti necessari ad attuare l'adozione stessa. Pertanto, salvo diversi trattamenti più favorevoli concessi a livello aziendale, non sarà possibile richiedere l'aspettativa per i periodi precedenti o successivi alla permanenza all'estero.

## **Diaria operatori di vendita (art. 11 Operatori di vendita)**

Viene affermato che l'articolo 11 del Protocollo per Operatori di vendita, secondo cui la diaria fissa costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione, essendo formulato in un periodo antecedente l'emanazione del D.Lgs. n. 314/97, ha unicamente la finalità di determinare contrattualmente l'incidenza di tale elemento nel calcolo della retribuzione degli istituti riflessi, senza voler entrare nel merito della determinazione della retribuzione imponibile ai fini fiscali e previdenziali, che resta quindi disciplinata unicamente dalla legislazione vigente. Tale chiarimento pone fine all'annosa questione circa la riconducibilità o meno degli operatori di vendita alla fattispecie dei trasfertisti. Con la succitata norma di interpretazione autentica infatti viene affermata la loro non riconducibilità alla figura di trasfertista e la conseguente mancata applicazione per gli stessi delle disposizioni previste dall'articolo 51, comma 6 del Tuir.