



GIACOBBE · MARIANI · TREZZI

STUDIO ASSOCIATO

RINNOVO CCNL COMMERCIO E TERZIARIO CONFCOMMERCIO

circolare lavoro 4/2015 del 3 aprile 2015

Lo scorso 30 marzo le parti sociali hanno sottoscritto il rinnovo del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi, scaduto il 31 dicembre 2013; il rinnovo del contratto decorre dal 1° aprile 2015 e ha validità fino a tutto il 31 dicembre 2017.

Di seguito si fornisce un riepilogo dei principali aspetti contrattuali disciplinati dall'accordo.

Minimi retributivi

A regime, le Parti hanno convenuto un aumento retributivo non assorbibile, pari ad euro 85,00 lordi per il IV livello (da riparametrare sugli altri livelli), che sarà corrisposto in cinque tranche, con le seguenti scadenze:

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

Pertanto, i nuovi minimi contrattuali, risultano i seguenti:

LIV.	APR. 2015	NOV. 2015	GIU. 2016	NOV. 2016	AGO. 2017
Q	1.775,11	1.801,15	1.827,19	1.854,97	1.896,64
I	1.599,02	1.622,48	1.645,94	1.670,96	1.708,49
II	1.383,14	1.403,43	1.423,72	1.445,36	1.477,83
III	1.182,21	1.199,55	1.216,89	1.235,39	1.263,14
IV	1.022,46	1.037,46	1.052,46	1.068,46	1.092,46
V	923,76	937,31	950,86	965,32	987,00
VI	829,34	841,51	853,68	866,66	886,13
VII	710,03	720,45	730,87	741,98	758,65

Elemento Economico di Garanzia

L'Elemento Economico di Garanzia, quale importo da corrispondere ai lavoratori in assenza di accordi di secondo livello, territoriali o aziendali, spetta ai lavoratori a tempo indeterminato e agli apprendisti in forza al 31 ottobre 2017 da almeno sei mesi, e verrà erogato con la retribuzione di novembre 2017:

AZIENDE	Quadri, I e II livello	III e IV livello	V e VI livello
Fino a 10 dipendenti	95,00	80,00	65,00
Oltre i 10 dipendenti	105,00	90,00	75,00

L'importo spettante:

- sarà calcolato in proporzione alla prestazione lavorativa svolta nel periodo gennaio 2015 - ottobre 2017;
- 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, che venga corrisposto successivamente al 1° gennaio 2015;
- non incide ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il TFR;
- non viene corrisposto, salvo prossime modifiche, ai lavoratori inquadrati nel VII livello.

Via Giovanni Battista Pianesi n. 7 • 20137 Milano (Mi) • tel. +39 02 76119513 fax +39 02 71093520

Via Evangelista Torricelli n. 40 • 20831 Seregno (Mb) • tel. +39 0362 312180 fax +39 0362 247181

Partita IVA e codice fiscale 07096020966

e mail: info@studiogmt.com • PEC: studiogmt@pec.it • www.studiogmt.com



GIACOBBE › MARIANI › TREZZI

STUDIO ASSOCIATO

Tempo determinato

Il numero di lavoratori assunti a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato presente in ogni unità produttiva; l'accordo prevede che:

- 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;
- in caso di successione di contratti a tempo determinato motivate da ragioni sostitutive, non dovranno essere rispettati i limiti di fermo lavorativo di 10 ovvero 20 giorni tra un contratto e l'altro.

L'accordo di rinnovo prevede che dal computo della forza a tempo determinato non rientrano le assunzioni fatte in relazione al sostegno dell'occupazione di lavoratori svantaggiati; in particolare destinatari di tale contratto a tempo determinato sono:

- chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale;
- lavoratori che hanno superato i 50 anni di età;
- adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
- 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
- lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro.

Se assunti a tempo determinato per 12 mesi, tali lavoratori potranno essere inquadrati a due livelli inferiori per i primi sei mesi del contratto ed a un livello inferiore per i restanti sei mesi del periodo, rispetto al livello finale di assunzione. Qualora l'azienda trasformi il tempo determinato in tempo indeterminato, indipendentemente dal livello 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.

Per dette assunzioni il datore di lavoro dovrà garantire 16 ore di formazione, comprensiva della prevenzione antinfortunistica prevista dal teso unico sulla sicurezza.

In caso di adesione al Fondo FONTE, da parte dei lavoratori in esame la contribuzione a carico azienda, per tutti i 12 mesi di tempo determinato e per gli eventuali ulteriori 24 mesi dalla conversione a tempo indeterminato, è pari all'1,05% (anziché 1,55%), rimanendo invariata la contribuzione a carico del lavoratore.

L'accordo prevede inoltre che tali assunzioni siano escluse dal computo delle ordinarie assunzioni a tempo determinato le quali non devono superare il 28% annuo della forza lavoro a tempo indeterminato.

Flessibilità dell'orario di lavoro

Le aziende potranno chiedere una prestazione ordinaria di lavoro, sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane nell'anno, precisando che:

- nelle settimane di "picco" la prestazione potrà arrivare a 44 ore;



GIACOBBE › MARIANI › TREZZI

STUDIO ASSOCIATO

- sia nei periodi di picco che di calo andrà garantita la normale retribuzione che sarebbe spettata se si fosse prestata l'ordinaria attività su 40 ore;
- per le ore che eccedono la prestazione ordinaria di 40 ore non dovrà essere erogata alcuna retribuzione aggiuntiva rispetto alla normale retribuzione spettante, né matureranno permessi aggiuntivi;
- lo straordinario verrà retribuito per le ore eccedenti il nuovo orario settimanale;
- qualora le ore di picco non siano interamente compensate dalla diminuzione di orario nelle settimane di calo, le ore non compensate saranno retribuite come lavoro straordinario.

Apprendistato

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 risulti scaduto nei 36 mesi precedenti.

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 siano scaduti meno di cinque contratti di apprendistato.

Fondo EST

Dal 1° aprile 2015 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, senza essere 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 quadro un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 37,00 lordi, per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di senza essere più tenuta ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dal Fondo stesso.

Studio Associato Giacobbe Mariani Trezzi