

Diritto del Lavoro

Rinnovato il CCNL del settore terziario: ecco cosa cambia

21 aprile 2015

Lo scorso 30 Marzo 2015 le Organizzazioni Sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uil-tucs-Uil e la Confcommercio hanno sottoscritto l'ipotesi di Accordo di Rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi con decorrenza **dal 1° Aprile 2015 sino al 31 Dicembre 2017**.

La sottoscrizione del nuovo Accordo Collettivo rappresenta un evento particolarmente significativo, per una pluralità di ragioni.

Innanzitutto, per la diffusione di tale regolamentazione collettiva: non si può non ricordare come il CCNL Terziario sia quello maggiormente applicato nel settore privato (sia nelle imprese commerciali di grandi dimensioni, sia nelle realtà al di sotto della soglia dei 15 dipendenti) e, proprio per il fatto di rivolgersi ad un'ampia platea di lavoratori, è sempre stato oggetto di un approfondito dibattito che ha regolarmente posticipato il suo rinnovo.

Anche l'Accordo qui in commento infatti arriva dopo un anno di attesa, tenuto conto che avrebbe dovuto essere rinnovato già nel corso del 2014. Ed invece, contrariamente ad ogni aspettativa, l'ipotesi di Accordo del 30 Marzo 2015 è stata approvata con la firma congiunta di tutte e tre le maggiori organizzazioni sindacali di categoria, compresa la Filcams-Cgil che non era stata firmataria dell'ultimo rinnovo.

Da un punto di vista più tecnico il nuovo Accordo Collettivo rappresenta il punto di arrivo di una complessa trattativa che ha imposto alle parti sindacali la necessità di trovare soluzioni efficaci ed equilibrate, in grado di garantire una maggiore flessibilità e produttività.

Sul versante normativo sono state aggiornate moltissime tematiche di grande rilevanza, come ad esempio quelle relative all'orario ed al mercato del lavoro in ingresso (con particolare riferimento ai contrat-

ti a tempo determinato), nonché alla classificazione del personale (in particolare per il comparto ITC relativo alle aziende addette al settore informatico e delle telecomunicazioni). Inoltre sono state introdotte più ampie garanzie per i lavoratori al fine di un'applicazione più incisiva del *welfare* contrattuale ed è stato recepito il c.d. Accordo di *Governance* del 2014 per il miglioramento del sistema degli enti bilaterali.

Riportiamo qui di seguito una rassegna delle più importanti novità introdotte dall'Accordo in esame.

AUMENTO DEI MINIMI TABELLARI - In virtù del rinnovato Accordo Collettivo a decorrere dal 1° Aprile 2015 verranno erogati aumenti salariali non assorbibili a tutti i lavoratori. In particolare, è stata prevista la corresponsione di aumenti da corrispondere a tutti i lavoratori in cinque *tranches* nell'arco di tre anni (1° Aprile 2015, 1° Novembre

Highlights

2015, 1° Giugno 2016, 1° Novembre 2016 e 1° Agosto 2017) per un aumento lordo medio, calcolato su un lavoratore di IV livello, di circa 85 Euro.

Tali aumenti contrattuali sono sostanzialmente in linea con quelli previsti nel precedente CCNL, ma al fine di meglio contenere l'impatto per le aziende è stata prevista una ripartizione temporale, nel corso del triennio dalla sottoscrizione dell'Accordo, finalizzata a consentire ai datori di lavoro di imputare il costo complessivo su un periodo di quattro anni (posto che il precedente CCNL era scaduto il 31 Dicembre 2013).

Inoltre all'Art. 236 *bis* è prevista - così come nel precedente CCNL - l'erogazione di un elemento economico di garanzia, ovvero di un importo *una tantum* che verrà erogato in alternativa alla contrattazione di secondo livello. Tale elemento verrà corrisposto unitamente alla retribuzione di Novembre 2017 ai lavoratori a tempo indeterminato, agli apprendisti ed ai contratti di inserimento in forza da almeno sei mesi. L'importo di tale *una tantum* non andrà ad incidere sul cal-

colo di altri istituti di legge o contrattuali e risulterà assorbito da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Terziario che venga corrisposto successivamente al 1° Gennaio 2015. In questo caso, l'aumento lordo medio per un dipendente di III o IV livello sarà di circa 80 Euro per le aziende fino a 10 dipendenti e di circa 90 Euro per le aziende con più di 11 dipendenti.

L'aumento retributivo sarà corrisposto anche agli Operatori di Vendita la cui integrazione tuttavia potrà essere assorbita, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione.

ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ - L'ipotesi di Accordo prevede una nuova disciplina sull'orario di lavoro particolarmente articolata e complessa. Innanzitutto, si rileva come all'Art. 121 vengano individuate tre (e non più quattro) diverse modalità di articolazione dell'orario di lavoro settimanale:

- 40 ore settimanali;
- 39 ore settimanali con assorbimento di 36 ore di permessi retribuiti di cui all'Art. 146 del CCNL;
- 38 ore settimanali con assorbimento di 72 ore di permessi retribuiti di cui all'Art. 146 del CCNL.

Nell'Accordo è stato altresì previsto che l'eventuale applicazione di una diversa articolazione dell'orario di lavoro, tra quelle previste al precedente Art. 121, dovrà essere resa nota ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 30 giorni: in precedenza la comunicazione doveva avvenire «entro il 30 Novembre dell'anno precedente» per poi entrare in vigore il 1° Gennaio dell'anno successivo, circostanza che creava non pochi problemi organizzativi ai datori di lavoro i quali venivano vincolati all'attesa a volte anche di diversi mesi per la modifica dell'articolazione oraria del lavoro. Inoltre, la comunicazione di variazione dovrà essere trasmessa all'Ente bilaterale territoriale (in precedenza doveva essere fatta all'Osservatorio competente) ovvero all'Ente bilaterale na-

Highlights

zionale in caso di aziende multilocalizzate.

Per quanto riguarda la flessibilità, una prima regolamentazione era già presente nel precedente CCNL: tuttavia nel nuovo Accordo è stata introdotta (all'Art. 125) una nuova disciplina, più immediata e senza costi aggiuntivi, che consentirà alle aziende il superamento dell'orario contrattuale.

In particolare, in forza della nuova normativa, al fine di far fronte a periodi di più intensa attività i datori di lavoro potranno stabilire un «*programma annuale di flessibilità*» con un superamento dell'orario di lavoro sino a 44 ore settimanali per 16 settimane, senza dover erogare alcuna maggiorazione di lavoro straordinario per le ore prestate oltre l'orario normale, ma con l'impegno a far recuperare le ore svolte in precedenza nei periodi di minore intensità lavorativa, entro dodici mesi. Le ore di lavoro aggiuntivo, laddove non recuperate, verranno retribuite come lavoro straordinario. Il datore di lavoro potrà inoltre variare il programma di flessibilità in corso d'anno, dandone comunicazione per iscritto ai

dipendenti con un preavviso di almeno 15 giorni.

Al di là del vantaggio economico, la modifica contrattuale rappresenta un elemento positivo in un'ottica organizzativa, in quanto permetterà alle aziende di poter contare sui lavoratori nei periodi di maggiore necessità, con recupero nei periodi di minore intensità lavorativa e senza esborsi economici per lavoro straordinario e senza procedure sindacali. In particolare, nei periodi di picchi di lavoro le imprese potranno chiedere ai dipendenti di lavorare settimanalmente quattro ore in più (per un massimo di 16 settimane nell'arco di 12 mesi) senza il necessario intervento del sindacato.

Il CCNL rinvia altresì alla contrattazione collettiva di secondo livello sia la possibilità di derogare alla predetta disciplina -addirittura con facoltà di aumentare il monte ore settimanale flessibile - (Artt. 126 e 127), sia la sempre annosa questione del lavoro domenicale - proponendo una articolata disciplina in materia - (Art. 141).

LAVORO A TEMPO PARZIALE - Nel nuovo CCNL è stata estesa

la possibilità di stipulare contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali, per le giornate di sabato e domenica, ai giovani sino a 25 anni di età. Inoltre, è rimasta valida la possibilità di stipulare il contratto *part-time* anche per gli studenti e per i lavoratori occupati a tempo parziale presso altri datori di lavoro (Art. 72).

Da ultimo, in relazione alla possibilità del genitore di richiedere lo svolgimento della prestazione a tempo parziale a seguito di assenza per maternità entro il terzo anno di vita del minore, è stata aggiunta la previsione secondo cui il termine di preavviso di 60 giorni per la relativa richiesta decorrerà solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui (Art. 90).

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO DI SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE - Un istituto completamente rinnovato e di particolare interesse (anche tenuto conto delle recenti novità legislative in materia), introdotto dal nuovo CCNL all'Art. 69 *bis* è il nuovo «*contratto di lavoro a tempo determinato di sostegno all'occupazione*». Si tratta

Highlights

di nuova tipologia contrattuale che avrà una durata di 12 mesi e che potrà essere stipulata una sola volta con il medesimo lavoratore appartenente a determinate categorie deboli, individuate dalle parti (ad esempio disoccupati, ex apprendisti di altre aziende non confermati, soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito).

Al fine di agevolare il reingresso nel mondo del lavoro di tali categorie, il rinnovato CCNL prevede l'esclusione dai limiti quantitativi previsti per quanto concerne l'utilizzo del contratto a termine (Artt. 63 e 66) ed un sotto - inquadramento del lavoratore fino a due livelli nei primi sei mesi e di un livello per i successivi sei mesi. Inoltre, al termine dei 12 mesi, in caso di trasformazione a tempo indeterminato, si applicherà il sottoinquadramento di un livello per ulteriori 24 mesi. È altresì previsto che, al fine di favorire l'inserimento aziendale, il datore garantisca ai questi lavoratori almeno 16 ore di formazione. La nuova disciplina è stata introdotta con un chiaro riferimento alla legislazione europea in materia, ossia al Regolamento comunitario n. 800/CE del 2008.

CONTINGENTAMENTO - Particolarmente complessa è anche la disciplina riguardante il contingentamento.

Il rinnovato CCNL, infatti, prevede all'Art. 66 un limite quantitativo misto per i contratti di lavoro a tempo determinato e per i contratti di somministrazione a tempo determinato, pari alla percentuale massima del 28% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva.

Da tale percentuale sono esclusi i contratti a termine conclusi per la fase di avvio di nuove attività (c.d. *start up*), quelli per sostituzione di lavoratori assenti con diritto di conservazione del posto (es. maternità) e i contratti a termine «*di sostegno all'occupazione*» sopra descritti.

È altresì previsto che l'utilizzo dei (soli) contratti di lavoro a tempo determinato non potrà comunque superare il limite massimo 20% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva (sempre fatte salve le tre esclusioni appena esaminate). Tuttavia, in riferimento a tale secondo limite di contingentamento dei contratti a tempo determinato, è stata introdotta la possibilità, per le aziende con più unità produttive, di beneficiare di

una percentuale maggiore rispetto a quella prevista dal CCNL (28% in luogo del 20%), compensando quote di assunzioni non utilizzate in altre unità produttive e nel rispetto delle quote massime previste.

Inoltre, è stato anche previsto che le parti contrattuali potranno a livello territoriale individuare le località «a prevalente vocazione turistica», in grado di beneficiare dell'esclusione dalle limitazioni quantitative in materia di contratto a termine in coerenza con le disposizioni legislative vigenti.

Si tratta di una previsione introdotta in quanto i settori rientranti nella sfera di applicazione del contratto non conoscono la "stagionalità" prevista dalla legge, pur subendo le fluttuazioni legate ad essa (si pensi ai negozi in città di mare - Art. 66 *bis*).

APPRENDISTATO - Il rinnovato Accordo prevede, in riferimento all'apprendistato che la durata del periodo di prova non potrà essere superiore a quella stabilita per il lavoratore inquadrato nel medesimo livello iniziale di assunzione (es.: Quadri e 1° livello - 6 mesi di calendario, 2° 3° 4° 5° livello - 60 giorni di lavoro effettivo,

Highlights

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

Inoltre, è stato previsto che le aziende 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.

A tale proposito si ricorda 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.

In ragione della previsione di cui al D. Lgs n. 167/2011 le parti hanno confermato che il numero massimo di apprendisti che potrà essere assunto dai datori di lavoro con almeno 10 lavoratori non potrà superare il rapporto 3 a 2 prendendo come parametro i lavoratori specializzati e qualificati, coerentemente con quanto previsto dall'Accordo di riordino dell'apprendistato del 24 Marzo 2012.

TRASFERIMENTI E MOBILITA' INTERNA DEI DIPENDENTI – Il nuovo CCNL ha inoltre aumentato (in senso peggiorativo per le aziende) i termini di preavviso che il datore di lavoro deve rispettare per l'esercizio del c.d. *jus variandi*, ossia la facoltà di modificare unilateralmente la sede di lavoro del dipendente nei limiti di cui all'Art. 2103 cod. civ. (sussistenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive per il trasferimento). I nuovi termini di preavviso sono ora pari a 60 giorni (in luogo dei precedenti 45) per coloro che non abbiano familiari a carico, ed a 80 giorni (in luogo dei precedenti 70) per coloro che abbiano familiari a carico.

Per contro, con una successiva disposizione favorevole ai datori di lavoro è stato introdotto l'istituto della compensazione economica in caso di mancato rispetto dei predetti termini: qualora infatti il datore di lavoro non rispetti in tutto od in parte tali periodi di preavviso, al dipendente spetterà il trat-

tamento di trasferta nonché la facoltà di effettuare un rientro presso la precedente residenza.

INTRODUZIONE ITC - Infine, sono state introdotte novità in materia di classificazione e una specifica disciplina per le imprese del settore *Information and Communication Technology* (c.d. Comparto ITC), al fine di garantire una regolamentazione a quelle nuove figure professionali appartenenti a tale settore, che sino ad oggi non erano ancora state previste nonostante le novità tecnologiche del mercato del lavoro. Infatti, al fine di consentire una più corretta qualificazione professionale, nel nuovo Accordo viene fatto espresso riferimento all'*e-Competence Framework*, ovvero ad un sistema di riferimento per le competenze professionali e manageriali elaborato a livello europeo.

Ughi e Nunziante – Studio legale