

Informacoop



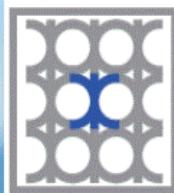
Periodico di informazione ed aggiornamento in materia fiscale, di lavoro, di diritto societario e professionale

Villorba, 28 Aprile 2015

Informacoop N.12/2015

Amministrazione del personale

In collaborazione con



SER.COOP.DE.
Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.
Specialisti per le Cooperative



RINNOVO CCNL TERZIARIO – CONFCOMMERCIO

In data 30 marzo 2015, tra CONFCOMMERCIO, FILCAMS – CGIL, FISASCAT – CISL, UILTUCS – UIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 26 febbraio 2011 per i dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi, scaduto il 31 dicembre 2013.

In forza del principio di ultra vigenza e preso atto che gli effetti del precedente contratto sono cessati il 31 marzo 2015, il presente contratto decorre dal 1° aprile 2015 e ha validità fino a tutto il 31 dicembre 2017.

Sono previste novità in tema di apprendistato, contratto a tempo determinato, part time, orario di lavoro, fondo Est, classificazione del personale e minimi retributivi.



Di seguito si fornisce un'analisi dettagliata dei principali aspetti contrattuali interessati dall'accordo in esame, anche per quanto riguarda gli aumenti e i nuovi minimi retributivi.

AUMENTI CONTRATTUALI

Viene previsto un aumento complessivo di euro 85,00 per il livello IV da riparametrare per tutti gli altri livelli. Tale importo viene riconosciuto in 5 tranches a decorrere dal mese di aprile 2015 secondo quanto riportato nella tabella seguente:

Aumenti contrattuali

LIVELL I	AUMENTI DAL 01.04.15	AUMENTI DAL 01.11.15	AUMENTI DAL 01.06.16	AUMENTI DAL 01.11.16	AUMENTI DAL 01.08.17	TOTALI
Quadri	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	114,98
III	17,34	17,34	17,34	18,50	27,75	98,27
IV	15,00	15,00	15,00	16,00	24,00	85,00
V	13,55	13,55	13,55	14,46	21,68	76,79
VI	12,17	12,17	12,17	12,98	19,47	68,96
VII	10,42	10,42	10,42	11,11	16,67	59,04

I nuovi minimi contrattuali per il 2015 saranno i seguenti:

Retribuzioni

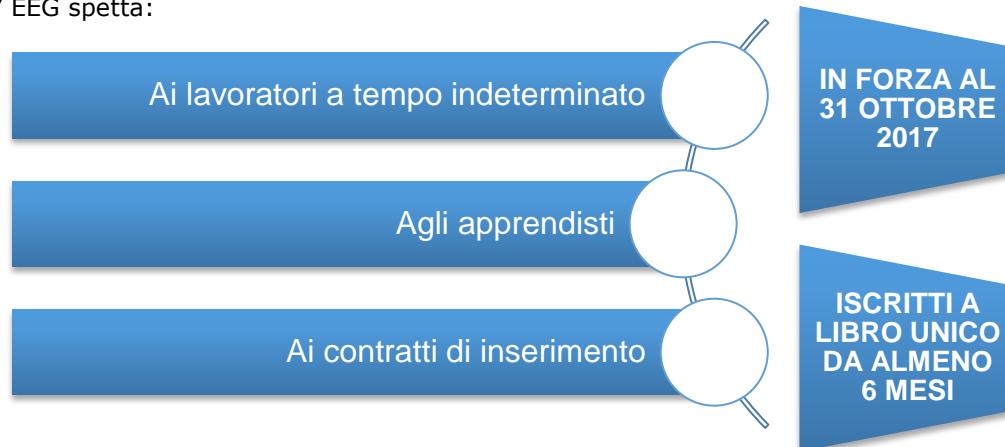
LIVELLI	RETRIBUZIONI AL 31.03.15	RETRIBUZIONI AL 01.04.15
Quadri	2.298,74 (+260,76 ind. funzione)	2.324,78 (+262,83 ind. funzione)
I	2.122,38	2.145,84
II	1.904,69	1.924,98
III	1.702,07	1.719,41
IV	1.540,98	1.555,98
V	1.441,42	1.454,97
VI	1.346,22	1.358,39
VII	1.226,39	1.236,81

ELEMENTO ECONOMICO DI GARANZIA

L'elemento di garanzia è un importo da corrispondere ai lavoratori in assenza di accordi di II livello, territoriali o aziendali, introdotto a livello sperimentale nel 2011.

Le parti sociali hanno ribadito la validità di tale istituto anche per la vigenza del nuovo accordo di rinnovo, ridefinendo gli importi spettanti ai lavoratori e i periodi di riferimento.

L' EEG spetta:



E verrà erogato con la retribuzione di novembre 2017 nei seguenti importi:

AZIENDE	IMPORTO
Fino a 10 dipendenti	Quadri, I e II livello 95,00
Da 11 dipendenti	III e IV livello 80,00 Ve VII livello 65,00 105,00 90,00 75,00

L'importo spettante:

sarà calcolato in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta nel periodo 1° gennaio 2015 - 31 ottobre 2017 (frazioni di anno in dodicesimi e frazioni di mese > 15 giorni come mese intero) e pro quota per i part time

è assorbito, fino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL che venga corrisposto successivamente al 1° gennaio 2015

non è utile ai fini del calcolo del TFR e di nessun altro istituto di legge o contrattuale e non viene corrisposto ai lavoratori inquadrati nel VII livello

TEMPO DETERMINATO (artt. 66 e ss.)

Come in precedenza il numero dei 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 (v. art.69 bis)

in una singola unità produttiva potrà essere sforata la citata soglia del 20% ma solo nel limite del 28% dell'organico a tempo indeterminato, semprechè il limite del 20% risulti rispettato almeno come media su tutte le unità produttive.

in caso di successione di contratti a tempo determinato da ragioni sostitutive non dovranno essere rispettati gli stacchi di 10 o 20 giorni tra un contratto e l'altro.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE (art. 69 bis)



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**.

I destinatari di tale contratto sono

i soggetti definiti svantaggiati dal regolamento cee n. 800/2008



coloro che hanno terminato un periodo di apprendistato presso un'altra azienda la quale ha cessato il rapporto con il lavoratore al termine del periodo formativo

coloro che abbiano esaurito la fruizione di misure di sostegno al reddito, indipendentemente dall'eta' o dalla qualifica professionale

Questi lavoratori, in caso di primo rapporto con una determinata azienda, **se assunti a tempo determinato per 12 mesi**, rispetto al livello d'inquadramento finale di assunzione potranno essere inquadrati:

due livelli inferiori per i primi 6 mesi del contratto

un livello inferiore per i restanti 6 mesi del periodo

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

per i primi 6 mesi detto lavoratore 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 a tempo indeterminato, indipendentemente dal livello di inquadramento finale spetterà

un inquadramento di un livello inferiore a quello per cui è stato assunto

anche per i 24 mesi successivi alla conversione del rapporto

- Per dette assunzioni il datore di lavoro dovrà garantire **16 ore di formazione** comprensiva della prevenzione antinfortunistica prevista dal TU della Sicurezza.
- 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.
- 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 TFR
 - All'1,05% comprensiva anche dei 22,00 Euro di quota di adesione,
 per tutti e 12 i mesi di tempo determinato e per gli eventuali 24 mesi dalla conversione a tempo indeterminato, rimanendo invariata la contribuzione a carico del lavoratore.



Poiché quanto detto finora rappresenta una disposizione contrattuale, per le aziende l'incentivo retributivo citato può affiancarsi alle agevolazioni e sgravi previsti dalla normativa vigente.

APPRENDISTATO (art.5)

Periodo di prova.

Il periodo di prova non potrà superare la durata prevista per il lavoratore qualificato al medesimo livello iniziale di assunzione:

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



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 (prima era l'**80%**) per i quali il contratto di apprendistato professionalizzante risulti scaduto nei **36 mesi precedenti** (prima erano 24).

Per il computo della percentuale non si dovranno considerare:

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

Le percentuali non si dovranno applicare in caso in cui nei tre anni precedenti (prima erano due) siano scaduti meno di cinque contratti di apprendistato (in precedenza "un solo contratto").

FONDO EST (art. 21 bis)



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, 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. (art. 21 ter)



Le Parti Firmatarie il presente Accordo hanno stabilito che 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 Euro 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.

LAVORO PART-TIME (art.72)

E' stata estesa la possibilità di stipulare contratti di lavoro **part-time di 8 ore** settimanali per le giornate di **sabato e domenica** ai **giovani fino ai 25 anni**, anche non studenti.

PART-TIME POST MATERNITA' (art.90)



In relazione alla possibilità per la lavoratrice di richiedere lo svolgimento della prestazione a part-time a seguito di assenza per maternità, entro il 3° anno di età del bambino, 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 di ferie e permessi residui**.

TRASFERIMENTI (art.112)

In materia di trasferimenti del personale inquadrato come "**quadro**" sono stati modificati (in aumento) i **termini di preavviso** dovuti dall'azienda al lavorator. In particolare il trasferimento che comporti un **cambio di residenza** deve essere comunicato per iscritto al lavoratore con un preavviso di:

- 60 giorni** nella generalità dei casi;
- 80 giorni** per i quadri che hanno familiari a carico.

CONGEDI E PERMESSI PER HANDICAP (art.164)

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

- è previsto che il congedo parentale sia fruibile sino agli 8 anni di età del bambino;
- non è più richiesto che la persona con handicap grave sia convivente;
- le agevolazioni a disposizione dei lavoratori interessati possono essere fruite anche qualora la persona da assistere sia ricoverata presso istituti specializzati, se tale richiesta proviene dalla struttura stessa.

ADOZIONI INTERNAZIONALI (art. 188 bis)

Viene introdotta *ex novo* la possibilità per il lavoratore di richiedere per un periodo di aspettativa non retribuita della durata di 30 giorni, frazionabili al massimo in due periodi, nel caso di adozioni internazionali., limitatamente al periodo in cui il lavoratore soggiorni all'estero per l'incontro con il minore e per gli adempimenti burocratici.