

CONTRATTO TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI SINTESI DELL'IPOTESI DI ACCORDO

IL 30 MARZO 2015 È STATA SOTTOSCRITTA L'IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL TDS. UN RINNOVO CHE CONFERMA L'IMPORTANZA DELLA CONTRATTAZIONE NAZIONALE IN UN CONTESTO ECONOMICO E SOCIALE DIFFICILE, CHE CONSEGNA UNA RISPOSTA SALARIALE E IL MANTENIMENTO DELL'IMPIANTO NORMATIVO RIGETTANDO L'IDEA CHE UN CONTRATTO SI PUÒ FARE SOLO SE SI DESTRUTTURANO LE CONDIZIONI ESISTENTI.

ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ

La flessibilità ha rappresentato uno tra i temi più complicati della trattativa. La richiesta iniziale di Confcommercio era di cancellare le attuali disposizioni, prevedendo un depotenziamento del ruolo della contrattazione aziendale, l'aumento delle ore settimanali di lavoro del 30%, l'assorbimento dei permessi retribuiti dei lavoratori nell'eventualità di mancato recupero delle ore aggiuntive. Abbiamo invece ripristinato e confermato quanto già previsto dal Contratto in tema di orario, flessibilità (44 ore per 16 settimane) e banca ore, con l'introduzione di alcune modifiche: • la comunicazioni dell'eventuale variazione dell'orario settimanale devono avere un preavviso di almeno 30 giorni, passando da anno di calendario ad anno mobile; • il recupero delle ore aggiuntive può essere effettuato nel corso di tutto il restante dell'anno; • le ore eventualmente non recuperate saranno pagate con il riconoscimento dello straordinario; • la variazione del programma di flessibilità deve essere comunicato con un preavviso di almeno 15 gg (prima era prevista solo una tempestività comunicazione).

APPRENDISTATO

Sul contratto di apprendistato è intervenuto il Decreto Poletti che ha peggiorato la normativa esistente. La percentuale di conferma degli apprendisti passa al 20% ma coinvolge tutte le aziende, anche quelle sotto i 50 dipendenti. Le ore di formazione, la durata e la conferma del contratto, i livelli di inquadramento, restano invariati.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

E' possibile utilizzare in un punto vendita una percentuale di contratti a termine non utilizzata in altro punto vendita della stessa azienda.

La percentuale totale di contratti a termine, nel singolo punto vendita, resta fissata al 28% in modalità alternativa a quanto già previsto nel CCNL. A differenza del Decreto Poletti, la percentuale continua a essere calcolata sul punto vendita e non sul totale azienda.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO IN LOCALITÀ TURISTICHE

Il lavoro stagionale nel settore è un problema che si discute da molti anni. Solo nel territorio è possibile verificare se e come individuare le località a prevalente vocazione turistica dove potranno essere assunti contratti stagionali. Un ruolo importante affidato al secondo livello di contrattazione per stabilire anche le condizioni, le garanzie e le prospettive per gli eventuali lavoratori coinvolti.

CONTRATTO DI SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE

Un contratto a termine della durata di un anno, non replicabile, rivolto a persone che si trovano in condizioni di particolare svantaggio (persone che non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata con reddito annuo inferiore ai 7.500 euro, persone che hanno completato presso altra azienda il periodo di apprendistato ma il cui rapporto di lavoro è stato risolto e soggetti che hanno esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito). Rispetto alla qualifica indicata nell'assunzione, l'inquadramento sarà di due livelli inferiori per i primi sei mesi e di un livello inferiore per i successivi sei mesi. Quest'ultima condizione si estende per 24 mesi se il contratto viene trasformato a tempo indeterminato. Questa forma di contratto è sperimentale, legata alla vigenza del CCNL ed oggetto di monitoraggio e di verifica in occasione del prossimo rinnovo. Queste clausole sono importanti per la Filcams per non introdurre in modo strutturale nel settore un'ulteriore tipologia contrattuale con queste caratteristiche.

RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

Il contratto part time 8 ore settimanali (ex PT week-end) può essere stipulato solo con studenti, lavoratori occupati part time presso altra azienda e giovani fino a 25 anni di età compiuti.

PART TIME POST MATERNITÀ'

La nuova clausola dispone che, accolta la richiesta, alle stesse condizioni oggi previste dal Contratto, il passaggio effettivo a part time decorrerà dopo la fruizione, da parte del genitore richiedente, delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

ADOZIONI INTERNAZIONALI

Per la prima volta viene introdotta l'aspettativa non retribuita di 30 giorni utile a coprire la permanenza all'estero richiesta per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura di adozione.

CONGEDI PARENTALI E PERMESSI PER HANDICAP

L'adeguamento alle nuove normative prevede che i congedi possono essere fruiti fino agli otto anni di età del bambino; in alternativa restano due ore di permesso giornaliero; per i tre giorni di permesso mensile, indennizzati a carico INPS, è superato il vincolo della convivenza.

**UN RINNOVO NON FACILE
DOPO GLI ACCORDI SEPARATI,
PER LE RICHIESTE INIZIALI DI CONFCOMMERCIO
E PER LE DIFFERENZE SINDACALI
SUI DIVERSI TEMI**



QUADRI - TRASFERIMENTO

E' stata riconosciuta la richiesta di allungamento del preavviso in caso di trasferimento (portati a 60 gg oppure 80 gg per chi ha carichi familiari) e qualora tale periodo non venga rispettato - in tutto o in parte - deve essere considerato come trasferta.

DOMENICA

Ai soggetti già esclusi dalla prestazione vengono aggiunti i portatori di handicap titolari della legge 104/1992. Pur restando materia di secondo livello, continua a rappresentare una priorità prevedere, oltre alla contrattazione, la continuità delle iniziative volte a modificare la normativa in tema di "liberalizzazioni".

MALATTIA

Diventa materia di secondo livello di contrattazione. Abbiamo aperto questa possibilità per proseguire un percorso di modifica e di recupero sul pagamento della carenza che costituisce un tema di notevole importanza, in coerenza con le posizioni assunte in merito dalla Filcams.

CLASSIFICAZIONE ICT

Già nel 2004 si era tentato di affrontare il tema, con un protocollo aggiuntivo che si limitava però ad elencare una serie di profili, senza introdurre una vera e propria architettura classificatoria. Con questo capitolo, l'ipotesi di accordo del CCNL Terziario si allinea allo standard europeo, che incrociando le competenze (e-skills) con le fasi del processo di business, individua 24 profili professionali specifici del settore Information and Communication Technology, in grado di rispondere alle esigenze di standardizzazione internazionale e soprattutto di riconoscere le competenze specifiche dei lavoratori.

GOVERNANCE ENTI BILATERALI

Il rinnovo del CCNL recepisce le norme dell'accordo di Governance 19 marzo 2014 di riordino della bilateralità e prevede la costituzione di un gruppo di lavoro che entro il 30 settembre 2015 definisca i nuovi Statuti e Regolamenti tipo che dovranno essere adottati dagli Enti Bilaterali territoriali entro fine 2015.

FONDI SANITARI EST E QUAS

Viene confermato il contributo obbligatorio a carico aziendale ai fondi per la sanità integrativa. In caso di omesso pagamento ai Fondi l'azienda sarà tenuta ad erogare ai lavoratori un elemento retributivo di 16 euro mese (Fondo Est) e di 37 euro mese (Fondo Quas).

AUMENTI RETRIBUTIVI

Gli aumenti retributivi a regime sono pari a 85 euro al 4° livello di inquadramento, riparametrato sugli altri livelli, e corrispondono a 1.811 euro di massa salariale per la vigenza del CCNL. Viene confermato inoltre l'Elemento Economico di Garanzia - da erogare a novembre 2017 (al IV Livello 80 euro per aziende fino a 10 dipendenti e 90 euro per aziende sopra 11 dipendenti).

DECORRENZA E DURATA

La scadenza del CCNL 2011, è stata prorogata fino al 31 Marzo 2015. Il nuovo CCNL avrà vigore dal 1° Aprile 2015 e scadrà il 31 dicembre 2017.

SCHEMA DEGLI AUMENTI RETRIBUTIVI

| Aumenti | decorrenza | decorrenza | decorrenza | decorrenza | decorrenza | TOTALE |
|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------|
| | 1/4/2015 | 1/11/2015 | 1/6/2016 | 1/11/2016 | 1/11/2016 | |
| QUADRI | 26,04 | 26,04 | 26,04 | 2778 | 4167 | 147,57 |
| I | 23,46 | 23,46 | 23,46 | 25,02 | 3753 | 132,93 |
| II | 20,29 | 20,29 | 20,29 | 21,64 | 32,47 | 114,99 |
| III | 17,34 | 17,34 | 17,34 | 18,50 | 2775 | 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 | 76,80 |
| 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 | | | | | | |
| I categoria | 14,16 | 14,16 | 14,16 | 15,10 | 22,66 | 80,24 |
| II categoria | 11,89 | 11,89 | 11,89 | 12,68 | 19,02 | 67,36 |

**DOPO 15 MESI, UN RISULTATO
IMPORTANTE PER 3 MILIONI
DI LAVORATRICI E LAVORATORI
CHE VIVONO DA TROPPI ANNI
LA CRISI NEL NOSTRO PAESE**

