Il nuovo contratto collettivo del terziario, distribuzione e servizi: le principali novità

Il 30 marzo scorso è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL del Terziario, distribuzione e servizi tra **Confcommercio e Filcams Cigl, Fisascat Cisl e Uiltucs**.

La sottoscrizione dell'accordo è particolarmente significativa. In primo luogo, infatti, si rivolge ad una platea molto ampia, essendo **applicato a circa tre milioni di lavoratori**. In questo momento storico, poi, pur ancora segnato da una fase di grande difficoltà, rappresenta un segnale della volontà di dare risposte e strumenti concreti per continuare a sostenere le imprese ed accompagnarle lungo un percorso di possibile ripresa e uscita dalla crisi. Inoltre, a differenza del precedente rinnovo, che non era stato firmato dalla FILCAMS-CGIL, **tutte e tre le organizzazioni sindacali della categoria hanno siglato l'accordo**.

Il negoziato, iniziato un anno e mezzo fa, è stato particolarmente complesso proprio a causa del contesto economico sfavorevole, che ha imposto la necessità di trovare soluzioni efficaci ed equilibrate, in grado di garantire una maggiore flessibilità e produttività (toccando temi come l'orario e gli strumenti del mercato del lavoro); migliori garanzie per un'applicazione più inclusiva del welfare contrattuale e il **recepimento dell'accordo di *Governance* sulla bilateralità del 2014** per il miglioramento del sistema degli enti, dell'utilizzo delle risorse e della fruizione di prestazioni omogenee.

Venendo ai contenuti dell'accordo, che **ha validità dal 1° aprile 2015 al 31 dicembre 2017**, **l'aumento medio previsto a regime è di 85 euro (quarto livello).** La corresponsione avverrà in 5 tranches, di cui la prima, di 15 euro, il prossimo mese di aprile.

Inoltre, è stato previsto, così come nel precedente rinnovo, **l'erogazione di un elemento economico di garanzia**, una sorta di *una tantum*, da parte delle aziende in alternativa alla contrattazione di secondo livello.

Le novità in tema di flessibilità riguardano l'orario di lavoro. Una regolamentazione della flessibilità era già presente nel contratto collettivo. La disciplina è stata modificata per renderla, entro certi limiti, più immediata e meno onerosa per le imprese. Queste, infatti, potranno in applicazione del contratto nazionale, stabilire un programma di flessibilità **con superamento**

dell'orario di lavoro fino a 44 ore per 16 settimane, senza dover erogare lo straordinario per le ore di lavoro prestate in più, se recuperate entro 12 mesi dall'avvio del programma. È evidente che laddove non siano recuperate, tali ore verranno retribuite come un normale straordinario. Al di là del vantaggio in termine di costo, è un elemento positivo in ottica organizzativa, potendo contare le imprese sui lavoratori in periodi di maggior necessità (ad esempio, per i negozi, sotto natale o durante i saldi), con recupero in periodi di minor intensità lavorativa.

Un istituto completamente nuovo è invece il contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione. Si tratta di un contratto di 12 mesi che può essere stipulato una sola volta con il medesimo lavoratore, appartenente a determinate categorie "deboli" individuate dalle parti (disoccupati, ex apprendisti di altre aziende non confermati, soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito). Per agevolare la loro occupazione, è prevista l'esclusione dai limiti quantitativi previsti dal contratto collettivo per l'utilizzo del contratto a termine e un sotto inquadramento del lavoratore, fino a due livelli nei primi 6 mesi e di un livello per i successivi 6 mesi. Inoltre al termine dei 12 mesi, in caso di trasformazione a tempo indeterminato si applicherà il sotto inquadramento di un livello per ulteriori 24 mesi. Il datore, al fine di favorire l'inserimento aziendale, garantirà 16 ore di formazione.

Ulteriori novità riguardano gli altri strumenti del mercato del lavoro.

Quanto al contratto a tempo determinato, è stata introdotta la possibilità, per le aziende con più unità produttive, di beneficiare una percentuale maggiore rispetto a quella prevista dal Ccnl (28% in luogo del 20%), compensando quote di assunzioni non utilizzate in altre unità produttive, nel rispetto delle quote massime previste dal Ccnl. Inoltre, dal momento che i settori rientranti nella sfera di applicazione del contratto non conoscono la "stagionalità" prevista dalla legge ma comunque subiscono fluttuazioni legate ad essa (si pensi ai negozi in città di mare), si prevede che le organizzazioni territoriali potranno al loro livello individuare le località a prevalente vocazione turistica, beneficiando dell'esclusione dalle limitazioni quantitative in materia di contratto a termine, in coerenza con le previsioni legislative vigenti.

Per quanto riguarda l'apprendistato, sono stati compiuti degli adeguamenti alle previsioni di legge. Mentre su un istituto del contratto collettivo, il c.d. part time week end di 8 ore, è stata estesa la platea dei soggetti che possono essere assunti.

Infine sono state introdotte novità in materia di classificazione e **una specifica disciplina per le Imprese dell' ICT, che consentirà di regolare nuove figure professionali**, nonché lo sviluppo di nuove figure appartenenti a un settore importante come quello dei servizi.

Guido Lazzarelli

Responsabile Settore Lavoro, Contrattazione e Relazioni sindacali

Confcommercio – Imprese per l'Italia

Scarica il pdf