

Notizie Lavoro Flash

Notiziario quindicinale

Numero speciale rinnovo CCNL TDS

a cura dell'Ufficio Politiche Contrattuali e del Lavoro

Roma 21 marzo 2011

Protocollo n. 362.11/11 EM/ac

n.4/2011

SIGLATA IPOTESI DI ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI

Il giorno 15 marzo 2011 è stata siglata l'Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL TDS scaduto il 31 dicembre 2010.

L'ipotesi di accordo ha durata triennale e regolerà, fino al 31 dicembre 2013, la parte economica e normativa dei rapporti di lavoro per i dipendenti del settore.

L'Ipotesi di Accordo è stata siglata da Confesercenti, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

La Filcams-Cgil non ha ritenuto esserci le condizioni per la sottoscrizione dell'Ipotesi di accordo.

Qui di seguito riportiamo in sintesi gli interventi più significativi riservandoci di organizzare nei prossimi giorni specifici momenti di approfondimento.

Aumenti retributivi mensili

In applicazione con quanto previsto nell'Accordo Interconfederale del 22 gennaio 2009 riguardo all'indice IPCA, l'Ipotesi di accordo prevede un incremento lordo medio (quarto livello) **di 86 euro fino al 31 dicembre 2013, in sei tranches.**

La decorrenza dell'aumento - non assorbibile, salvo clausola espressa di anticipo sui futuri aumenti contrattuali - è fissata al mese **di gennaio 2011. L'erogazione degli importi arretrati avverrà con la retribuzione del mese di marzo 2011.**

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti salariali non assorbibili:

	Decorrenza	Decorrenza	Decorrenza	Decorrenza	Decorrenza	Decorrenza	Totale
	1/1/ 2011	1/9/2011	1/4/ 2012	1/10/ 2012	1/4/ 2013	1/10/ 2013	
LIVELLI							
Quadro	17,36	22,57	26,04	27,78	27,78	27,78	149,31
I	15,64	20,33	23,46	25,02	25,02	25,02	134,49
II	13,53	17,59	20,29	21,64	21,64	21,64	116,33
III	11,56	15,03	17,34	18,50	18,50	18,50	99,43
IV	10,00	13,00	15,00	16,00	16,00	16,00	86,00
V	9,03	11,75	13,55	14,45	14,45	14,45	77,68
VI	8,10	10,54	12,17	12,98	12,98	12,98	69,75
VII	6,94	9,03	10,42	11,10	11,10	11,10	59,69

Gli importi arretrati saranno erogati ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo con la retribuzione del mese di marzo.

Trattamento economico operatori di vendita decorrenze ed importi:

<u>Decorrenza</u>	1/1/ 2011	1/9/2011	1/4/ 2012	1/10/ 2012	1/4/ 2013	1/10/ 2013	Totale
I categoria	9,44	12,28	14,16	15,10	15,10	15,10	81,18
II categoria	7,92	10,30	11,88	12,68	12,68	12,68	68,14

Decorrenza e durata

Come già evidenziato l'Ipotesi di Accordo **decorre dal 1° gennaio 2011 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2013.**

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Procedure per il rinnovo del CCNL

Il contratto nazionale avrà durata triennale come da Accordo 22 gennaio 2009.

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a **sette mesi** dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette, cosiddetto periodo di **“tregua sindacale”**.

Assetti contrattuali

Le Parti hanno precisato che la complessità dei settori rappresentati dalle Parti stipulanti, caratterizzati da una polverizzazione di imprese spesso piccole e piccolissime, necessita di uno strumento come il CCNL che svolge un ruolo significativo nella regolazione dei rapporti di lavoro.

Per rendere la contrattazione collettiva più rispondente ai nuovi bisogni dei lavoratori e delle imprese e favorire l'obiettivo della crescita fondata sull'aumento della produttività e l'incremento del relativo salario, si condivide di avviare un progetto di riforma dei modelli contrattuali attraverso una sperimentazione per l'arco di vigenza del presente CCNL.

A tal fine le Parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto.

Validità e sfera di applicazione del contratto

L'Ipotesi di Accordo di rinnovo ha razionalizzato e definito in modo più puntuale la sfera di applicazione del contratto aprendo anche ad importati settori di punta dei Servizi quali ICT.

Al fine di valorizzare le caratteristiche proprie di ciascun settore di attività ed accrescere la riconoscibilità di aziende e lavoratori nell'ambito del presente CCNL, le parti individuano nella sfera di applicazione due differenti macro settori merceologici, Commercio e Servizi, all'interno dei quali si collocano tutte le aziende del terziario della distribuzione e dei servizi.

All'interno del settore "Commercio" vengono definite le seguenti aree di attività:

- dettaglio/ ingrosso tradizionale
- distribuzione moderna e organizzata
- importazione, commercializzazione e assistenza veicoli
- ausiliari del commercio e commercio con l'estero.

Nell'ambito del settore "servizi" vengono individuate le seguenti aree di attività:

- ICT
- servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone
- ausiliari dei servizi.

Classificazione

Nell'ambito della classificazione del personale le parti, anche in coerenza con la suddivisione operata nell'ambito della sfera di applicazione, concordano di istituire una Commissione tecnica che definisca le esemplificazioni delle figure professionali distinguendole in base al settore di attività in cui il lavoratore è chiamato ad operare, ferma restando in ogni caso l'unicità dei livelli e delle declaratorie contrattuali.

Per il settore ICT già individuati alcuni criteri guida

In considerazione delle caratteristiche del settore dell'Information and Communication Technology e in particolare:

- della continua evoluzione delle tecnologie,
- dei periodici e frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze dei singoli profili professionali,
- degli adeguamenti e rivisitazioni degli organici delle imprese ICT,

anche gli aspetti contrattuali legati alla classificazione delle professionalità con i relativi livelli di inquadramento devono assolutamente fondarsi su approcci innovativi.

Elementi di base:

Principali aree di attività delle aziende ICT:

- Auditing / Test
- Telecomunicazioni / Reti
- Web
- Informatica.....

Fermo restando l'inquadramento dei lavoratori dipendenti dalle aziende di cui al tit. III, capo I del CCNL Terziario, i profili Professionali ICT nelle Aziende ICT saranno oggetto di approfondimento e verifica da parte della Commissione), che adotterà i seguenti criteri di riferimento per consentire il corretto posizionamento di qualsiasi risorsa ICT all'interno dell'organigramma di una impresa ICT.:

- i ruoli, le competenze e la loro combinazione, dovranno presentare un livello di dettaglio tale da non renderli condizionabili dall'evoluzione tecnologica garantendone validità nel tempo. In particolare, la declinazione delle competenze è stata legata al ciclo di vita del prodotto / servizio ICT offerto;
- le figure saranno individuate a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo.

Reperibilità

Esclusivamente per il settore dell'ICT, la reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti e il presidio del mercato di riferimento.

A tale proposito, l'Istituto sarà oggetto di apposito approfondimento nel corso dei lavori della Commissione.

Definito di già nella classificazione settore distribuzione del farmaco un nuovo profilo professionale

Fermo restando l'inquadramento dei lavoratori dipendenti dalle aziende di cui al tit. III, capo I del CCNL Terziario, le Parti concordano di inserire il seguente profilo professionale nel V livello della vigente classificazione:

Allestitore di commissioni nei magazzini d'ingrosso medicinali con l'ausilio di supporti informatici.

Il suddetto inquadramento e la sua permanenza al quinto livello della classificazione sarà oggetto di approfondimento ed apposito accordo da parte della Commissione di cui all'art....(classificazione – norma transitoria).

Contrattazione di II livello

I criteri guida

1. la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal presente CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale, secondo il principio del ne bis in idem;
2. la contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro;
3. le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità,

di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività;

4. non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti. Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

Le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, fino a 30 dipendenti applicheranno le previsioni in materia di contrattazione territoriale o, in alternativa, quanto previsto in materia di elemento economico di garanzia.

Le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti, in assenza di contrattazione aziendale, applicheranno la contrattazione territoriale o, in alternativa, quanto previsto in materia di elemento economico di garanzia.

Le aziende di cui ai commi precedenti, che abbiano unità produttive distribuite nell'ambito di più province, e che, in assenza di contrattazione aziendale, intendano avvalersi della contrattazione territoriale, applicheranno o i singoli contratti territoriali stipulati nelle diverse province o, in tutte le unità produttive, l'accordo territoriale sottoscritto nel luogo in cui l'azienda ha la propria sede legale o, in alternativa alle precedenti ipotesi, quanto previsto in materia di elemento economico di garanzia.

I contenuti

Al secondo livello di contrattazione territoriale e aziendale si potranno raggiungere intese sulle materie espressamente demandate dal presente CCNL a tale livello.

Ai medesimi livelli di contrattazione potranno, altresì, **essere raggiunte intese derogatorie** finalizzate al miglioramento dei livelli di produttività, competitività ed

efficienza delle imprese, sulle materie di cui alla sezione IV (disciplina del rapporto di lavoro) contenute nei seguenti titoli:

- titolo I (mercato del lavoro), escluse le previsioni contenute nel capo II (apprendistato);
- titolo III (instaurazione rapporto di lavoro);
- titolo V (svolgimento del rapporto di lavoro), capi dal I al VII (orario di lavoro, lavoro straordinario e notturno, riposo settimanale festività e permessi retribuiti, ferie, congedi missioni e trasferimenti, escluse le previsioni contenute negli artt. 118 (orario normale settimanale), 132 (orario di lavoro dei minori) e 146, primo comma (permessi retribuiti 4 festività sopresse), 147 (ferie), 149 (retribuzione ferie), 153 (registro ferie).

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione territoriale o aziendale, ciascuno per i propri rispettivi ambiti di applicazione, potranno essere realizzate intese volte al superamento o alla rinegoziazione degli eventuali accordi vigenti.

Modalità di presentazione della piattaforma

Al fine di avviare le trattative per il secondo livello di contrattazione territoriale la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative **due mesi prima della scadenza.**

Durante tale periodo e comunque **fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente**, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma il periodo complessivo di 4 mesi di cui ai precedenti commi si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma medesima.

In fase di prima applicazione il periodo complessivo di 4 mesi si applica dalla data di presentazione delle piattaforme.

Le piattaforme saranno presentate dalle Organizzazioni Sindacali territoriali, alle Confesercenti territoriali di pari livello, nonché alle Organizzazioni Sindacali Nazionali della FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL e alla Confesercenti Nazionale, al fine di consentire la verifica del rispetto dei criteri guida definiti a livello nazionale.

In via transitoria, le parti concordano che il periodo indicato dal primo comma del presente articolo troverà applicazione decorsi 18 mesi dalla data di stipula del presente accordo.

Modalità di verifica

Qualora vengano presentate piattaforme in contrasto con le previsioni di cui al presente capo si potrà procedere alla denuncia alla Confesercenti e alle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori, stipulanti il presente accordo di rinnovo, che procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del rispetto delle regole ivi definite.

L'esame per la verifica dovrà esaurirsi entro 15 giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.

In caso di controversia, su iniziativa anche di una sola delle Parti, si applicano le procedure previste dal penultimo comma della Premessa Generale al presente contratto, procedendo direttamente al confronto a livello nazionale, da esaurirsi entro 45 giorni dalla data della richiesta.

In caso di permanenza della controversia si potrà procedere al ricorso presso la Commissione Paritetica Nazionale, che dovrà esprimersi entro 30 giorni sulla procedibilità.

Le parti concordano che, qualora gli accordi di secondo livello, sia territoriale che aziendale, realizzino intese in contrasto con quanto sopra previsto la Confesercenti o le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori stipulanti il presente accordo di rinnovo potranno procedere al ricorso presso la Commissione Paritetica Nazionale che dovrà esprimersi entro 30 giorni sull'applicabilità.

Crisi, sviluppo, occupazione, Mezzogiorno

Le Parti concordano che nelle situazioni e con gli obiettivi di seguito indicati:

- il superamento di situazioni di crisi;
- lo sviluppo economico e occupazionale;
- l'avvio di nuove attività, ampliamento, ristrutturazione e rilancio dell'attività;
- le eventuali situazioni di emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei provvedimenti legislativi;

potranno essere ricercate idonee soluzioni attraverso intese con effetti derogatori o sospensivi degli istituti del CCNL, ad esclusione dei seguenti:

- il trattamento economico di cui alla sezione IV, titolo V, Capo XIII e XIV (trattamento economico mensilità supplementari);
- le ferie, di cui alla Sezione IV, Titolo V, Capo IV, ad eccezione dell'art. 148 (quindi si determinazione del periodo di ferie);
- i permessi retribuiti, di cui all'art. 146, primo comma (festività soppresse);
- gli istituti di cui alla Sezione I (sistemi di relazioni sindacali), Titoli I (diritti di informazione e consultazione), II (contrattazione), III (strumenti paritetici nazionali) e IV (bilateralità) ;
- gli istituti previsti dalla Sezione II (tutela salute) e III (composizione controversie);
- la determinazione dei contributi da erogare agli enti ed ai fondi nazionali, di cui agli artt. 95, 97, 115 e 116 (Aster, Fonter, Assistenza- Formazione Quadri)
- gli istituti di cui agli art. 118 (orario normale settimanale) e 132 (orario di lavoro dei minori) .

Tali intese saranno definite tramite il supporto della Confesercenti territoriale o direttamente a livello aziendale.

Tali intese potranno riguardare specificamente anche aree del Sud Italia.

Elemento economico di garanzia

In assenza di accordi di secondo livello, territoriali od aziendali, l'elemento economico di garanzia dovuto è disciplinato secondo i seguenti principi:

- **verrà erogato con la retribuzione di novembre 2013;**

- competete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e ai contratti di inserimento in forza al 31 ottobre 2013, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi; l'azienda calcolerà l'importo spettante, secondo quanto previsto dall'art. 191, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo 1 gennaio 2011 – 31 ottobre 2013.

- per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui all'art. 76;

- l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

- l'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Terziario, che venga corrisposto successivamente al 1° gennaio 2011;

- **si tratta di un istituto sperimentale legato alla durata del presente rinnovo;**

- importo:

Aziende fino a 10 dipendenti:

Quadri I e II livello 115 euro

III e Iv livello 100 euro

V VI VII livello 85 euro

Aziende a partire da 11 dipendenti

Quadri I e II livello 140 euro

III e Iv livello 125 euro

V VI VII livello 110 euro

Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti da luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

1. lavoro straordinario
2. lavoro supplementare
3. compensi per clausole elastiche e flessibili
4. lavoro a turno
5. lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro
6. lavoro notturno
7. premi variabili di rendimento
8. ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa.

Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, ove non già contenuti, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'art. 1, comma 47 della legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva del 10%.

Bilateralità e Welfare contrattuale

Per **rafforzare la cogenza della bilateralità** sono stati individuati adempimenti obbligatori ed alternativi nei confronti delle aziende che omettano il versamento delle quote previste dall'articolato contrattuale (EBN.TER ed ASTER).

Le parti, inoltre, concordano che quanto disciplinato dal Titolo bilateralità e welfare contrattuale **rappresenta parte integrante del trattamento economico/normativo** previsto nel presente CCNL e che, pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese, anche non aderenti al sistema associativo del terziario, della distribuzione e dei servizi, secondo le singole disposizioni dei successivi articoli.

Nella sola Ipotesi di Accordo siglata da Confesercenti è stata condivisa dalle parti la necessità che la bilateralità incrementi le buone prassi volte a favorire la modernizzazione e l'avvio delle nuove attività delle micro imprese.

Sottolineata inoltre l'urgenza di completare la costituzione degli EBT in tutte le regioni.

EBN.TER

L'azienda che ometta il versamento delle quote previste dal ccnl per la bilateralità è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo 0,10 % di paga base e contingenza. Questa norma già prevista dal CCNL vigente alla data dell'Ipotesi di Accordo.

Dal mese successivo alla data di sottoscrizione dell' accordo di rinnovo, l'e.d.r. di cui al comma precedente viene calcolato sullo 0,30% di paga base e contingenza, corrisposto per 14 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 195 .

In considerazione della importanza che gli Enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, **si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità sociale di tali versamenti.**

ASTER

Con decorrenza 1 gennaio 2014, il contributo a carico dell'azienda sarà equiparato a quello previsto per il personale assunto a tempo pieno.

A decorrere dal 1 giugno 2011 il contributo a favore del Fondo è incrementato di euro 1,00 mensile, a carico del lavoratore.

A decorrere dal 1 gennaio 2012 il contributo a favore del Fondo è incrementato di euro 1,00 mensile, a carico del lavoratore.

Gli importi di cui ai commi precedenti sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.

I contributi devono essere versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 10,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 195.

- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dal Fondo ASTER, sulla base del relativo nomenclatore sottoscritto dalle parti sociali;

È inoltre dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico della azienda, pari a 30 euro per ciascun lavoratore di cui ai precedenti commi 2 e 3.

La quota una tantum individuata al precedente comma dovrà essere erogata esclusivamente dalle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo.

Il regolamento del Fondo può potrà consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione, con i limiti previsti dal regolamento.

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dall'articolo 95 per il finanziamento del Fondo di Assistenza sanitaria integrativa (Fondo ASTER). Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a 10 euro e 7 euro, nonché la quota una tantum di 30 euro, concordati in occasione del rinnovo del CCNL del 6 luglio 2004, sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL. Ciò rafforza la cogenza dell'istituto.

Conciliazione ed Arbitrato

Sono state recepite dall'Ipotesi di Accordo le modifiche apportate dalla legge in materia di conciliazione, arbitrato e certificazione dei rapporti di lavoro, valorizzando il ruolo degli enti bilaterali.

Commissioni di certificazione

Le parti convengono che all'interno degli enti bilaterali territoriali siano costituite le Commissioni di certificazione abilitate, ai sensi dell'art.76 del D. Lgs 276 del 2003, a svolgere l'attività di certificazione di:

5. contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro;
6. rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti;

Le parti convengono che la composizione, le procedure e i criteri di funzionamento delle Commissioni di certificazione di cui al presente articolo saranno definiti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.

Clausola Compromissoria

Le parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale, di cui l'art. 38, delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing, delle molestie sessuali e degli istituti di cui alla sezione IV, titolo V, capo IX (maternità e paternità).

La clausola di cui al primo comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino .

La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata.

Marco Polo

Le hanno convenuto che per effetto dell'Accordo 15 settembre 2010 la forma pensionistica complementare di cui al Fondo Pensione Marco Polo è stata trasferita al Fondo Pensione Fonte. Il Fondo Pensione Fonte è pertanto il Fondo di Previdenza Complementare di riferimento per tutti i lavoratori di cui al presente CCNL.

Permessi retribuiti

Novità anche in materia di permessi retribuiti.

Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui alle 4 festività soppresse quindi 32 ore, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.

In caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato di contratti di apprendistato, contratti a tempo determinato e contratti di inserimento, il computo dei 48 mesi di cui al precedente comma decorrerà dalla data della prima assunzione, considerando esclusivamente i periodi di iscrizione nel libro unico del lavoro.

Lavoro domenicale

Sostanzialmente è stato effettuato un intervento di “mero restiling” su la formulazione della dicitura inerente al computo delle domeniche di tale tenore: lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal d.lgs. 31 marzo 1998, n. 114 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale. La sostanza non cambia.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori – anche con orario di lavoro a tempo parziale - che abbiano il riposo settimanale fissato in un

giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30% a partire dal 1° gennaio 2010, sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 193, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica.

Precisato nell'Accordo di rinnovo che il sopra descritto regime si applica anche ai lavoratori part-time.

Malattia

L'ipotesi di accordo ha introdotto inoltre un intervento che prevede la lotta agli abusi legati all'assenteismo per malattia ma ha potenziato al contempo le tutele a favore dei lavoratori colpiti da gravi patologie.

In tale ottica è stato previsto che, ferma restando la durata del periodo di comporta di cui all'art. 175, il trattamento economico da corrispondere al lavoratore **nei primi tre giorni di malattia (c.d. carenza)**, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre), sia graduata nelle seguenti misure:

- **100% per i primi due eventi morbosi**
- **50% per il terzo ed il quarto evento morboso**

A partire dal quinto evento tale trattamento economico cesserà di essere corrisposto.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, **gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:**

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e le patologie di cui all'art. 181, terzo comma (patologie gravi), documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale.

Fermo restando quanto previsto nel precedente art. 181, per i lavoratori affetti da patologie gravi di cui al comma 3 del precedente articolo, i primi 60 giorni del periodo di cui al comma 1 del medesimo art. 181 saranno indennizzati nella misura prevista al n. 3 lett. B dell'art. 176 cioè al 100%.

In sostanza per le patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale è stata prevista

una tutela ulteriore a contenuto economico pari ai 60 giorni sopra citati, quindi l'aspettativa retribuita sarà pari in questi casi a 240 giorni.

Trattamento economico di malattia e infortunio operatori di vendita

Al lavoratore non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità	Conservazione del posto	Corresponsione della retribuzione	Corresponsione di mezza retribuzione
presso l'azienda	in mesi	mensile intera fino a mesi	mensile per altri mesi
a) Fino a 6 anni	8	5	3
b) Oltre 6 anni	12	8	4

In attuazione dell'art. 20 del D.L. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, le Parti hanno convenuto che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dal presente articolo, con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.

Contestualmente, le Parti confermano di affidare ad un'apposita Commissione il compito di valutare, in un'ottica di ottimizzazione dei costi, ulteriori facoltà connesse all'esonero dal pagamento del contributo all'INPS.

Quindi la misura, prima di essere operativa, sarà in fase di studio ed oggetto di confronti con l'INPS nei prossimi mesi.

Periodo di prova

Elevato il periodo di prova per i IV e V livelli che passa da 45 a 60 giorni e per i VI e VII livelli che passa da 30 a 45 giorni.

Dimissioni

Accorciati i termini per il preavviso delle dimissioni come da schema che segue, l'ulteriore novità è che il preavviso decorre **dal primo o dal sedicesimo** giorno di ciascun mese.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei seguenti termini di preavviso **a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese:**

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

Quadri e I Livello	45 giorni di calendario
II e III Livello	20 giorni di calendario
IV e V Livello	15 giorni di calendario
VI e VII Livello	10 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III Livello	30 giorni di calendario
IV e V Livello	20 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III Livello	45 giorni di calendario
IV e V Livello	30 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario

Quadri

Per i quadri si evidenziano le seguenti novità.

Indennità di funzione

A partire dal 1° gennaio 2013 l'indennità di funzione dei quadri è incrementata di 10,00 euro per 14 mensilità.

Assistenza sanitaria

A decorrere dal 1 giugno 2011 il contributo annuo a favore della Cassa è pari a euro 350,00 a carico del datore di lavoro e di euro 56,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

Gli importi di cui al comma precedente sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 30,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 195;

- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dalla citata Cassa sulla base del relativo nomenclatore sottoscritto dalle parti sociali;

A decorrere dal mese di dicembre 2011 i Quadri compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL dovranno essere iscritti alla Cassa di assistenza sanitaria istituita per i Quadri del Settore Terziario (Qu.A.S) secondo la Convenzione in essere, previa armonizzazione Statutaria da effettuarsi entro il mese di giugno 2011.

Resta inteso che sino a quando la suddetta armonizzazione sanitaria non si realizzerà l'obbligo contrattuale continuerà ad essere assolto attraverso Hygeia mutua sanitaria.

Formazione

Previa armonizzazione Statutaria da effettuarsi entro il mese di giugno 2011, **individuano in QUADRIFOR, Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri del terziario, l'ente cui le imprese faranno riferimento per offrire ai Quadri opportunità di formazione nell'ambito delle finalità di cui al primo comma.**

Il contributo obbligatorio annuo a favore di QUADRIFOR è pari a euro 75,00 (settantacinque/00), di cui euro 50,00 (cinquanta/00) a carico azienda e euro 25,00 (venticinque/00) a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

Il meccanismo di adesione a Quadrifor partirà dopo la sopra citata armonizzazione Statutaria, quindi l'ipotesi di accordo traccia l'inizio di un percorso.

Si allegano qui di seguito tabelle con minimi contrattuali

MINIMI CONTRATTUALI da gennaio 2011

QUALIFICATI

Livelli	Parametri	paga base dal 1-01-11	altri el.	contingenza + EDR	TOTALE mensile
QUADRI	250,00	1.617,12	250,76	540,37	2.408,25
I	225,20	1.456,71		537,52	1.995,95
II	194,80	1.260,05		532,54	1.792,59
III	166,50	1.077,00		527,90	1.604,90
IV	144,00	931,46		524,22	1.455,68
V	130,10	841,53		521,94	1.363,47
VI	116,80	755,51		519,76	1.275,27
VII	100,00	646,83	5,16	517,51	1.169,50

OPERATORI DI VENDITA

categorie

I	879,27	530,04	1.409,31
II	736,58	526,11	1.262,69

MINIMI CONTRATTUALI da settembre 2011

QUALIFICATI

Livelli	Parametri	paga base dal 1-09-11	altri el.	contingenza + EDR	TOTALE mensile
QUADRI	250,00	1.639,69	250,76	540,37	2.430,82
I	225,20	1.477,04		537,52	2.016,28
II	194,80	1.277,64		532,54	1.810,18
III	166,50	1.092,03		527,90	1.619,93
IV	144,00	944,46		524,22	1.468,68
V	130,10	853,28		521,94	1.375,22
VI	116,80	766,05		519,76	1.285,81
VII	100,00	655,86	5,16	517,51	1.178,53

OPERATORI DI VENDITA

Categorie

I	891,55	530,04	1.421,59
II	746,88	526,11	1.272,99

MINIMI CONTRATTUALI da aprile 2012

QUALIFICATI

Livelli	Parametri	paga base dal 1-04-12	altri el.	contingenza + EDR	TOTALE mensile
QUADRI	250,00	1.665,73	250,76	540,37	2.456,86
I	225,20	1.500,50		537,52	2.039,74
II	194,80	1.297,93		532,54	1.830,47
III	166,50	1.109,37		527,90	1.637,27
IV	144,00	959,46		524,22	1.483,68
V	130,10	866,83		521,94	1.388,77
VI	116,80	778,22		519,76	1.297,98
VII	100,00	666,28	5,16	517,51	1.188,95

OPERATORI DI VENDITA

Categorie

I	905,71	530,04	1.435,75
II	758,76	526,11	1.284,87

MINIMI CONTRATTUALI da ottobre 2012

QUALIFICATI

Livelli	Parametri	paga base dal 1-10-12	altri el.	contingenza + EDR	TOTALE mensile
QUADRI	250,00	1.693,51	250,76	540,37	2.484,64
I	225,20	1.525,52		537,52	2.064,76
II	194,80	1.319,57		532,54	1.852,11
III	166,50	1.127,87		527,90	1.655,77
IV	144,00	975,46		524,22	1.499,68
V	130,10	881,28		521,94	1.403,22
VI	116,80	791,20		519,76	1.310,96
VII	100,00	677,38	5,16	517,51	1.200,05

OPERATORI DI VENDITA

Categorie

I	920,81	530,04	1.450,85
II	771,44	526,11	1.297,55

MINIMI CONTRATTUALI da aprile 2013

QUALIFICATI

Livelli	Parametri paga base dal 1-04-13	altri el.	contingenza + EDR	TOTALE mensile	
QUADRI	250,00	1.721,29	260,76	540,37	2.522,42
I	225,20	1.550,54		537,52	2.089,78
II	194,80	1.341,21		532,54	1.873,75
III	166,50	1.146,37		527,90	1.674,27
IV	144,00	991,46		524,22	1.515,68
V	130,10	895,73		521,94	1.417,67
VI	116,80	804,18		519,76	1.323,94
VII	100,00	688,48	5,16	517,51	1.211,15

OPERATORI DI VENDITA

categorie

I	935,91	530,04	1.465,95
II	784,12	526,11	1.310,23

MINIMI CONTRATTUALI da ottobre 2013

QUALIFICATI

Livelli	Parametri	paga base	altri el.	contingenza	TOTALE
		dal 1-10-13		+ EDR	Mensile
QUADRI	250,00	1.749,07	260,76	540,37	2.550,20
I	225,20	1.575,56		537,52	2.114,80
II	194,80	1.362,85		532,54	1.895,39
III	166,50	1.164,87		527,90	1.692,77
IV	144,00	1.007,46		524,22	1.531,68
V	130,10	910,18		521,94	1.432,12
VI	116,80	817,16		519,76	1.336,92
VII	100,00	699,58	5,16	517,51	1.222,25

OPERATORI DI VENDITA

categorie

I	951,01	530,04	1.481,05
II	796,80	526,11	1.322,91