

# **FOR.ITALY**

## **UGL TERZIARIO**

- **CCNL FOR.ITALY – UGL TERZIARIO PER GLI ADDETTI DELLE MPMI OPERANTI NEL SETTORE COMMERCIO E ATTIVITA' AFFINI;**
- **CCNL FOR.ITALY – UGL TERZIARIO PER GLI ADDETTI DELLE MPMI OPERANTI NEL SETTORE TURISMO E ATTIVITA' AFFINI;**
- **CCNL FOR.ITALY – UGL TERZIARIO PER GLI ADDETTI DELLE COOPERATIVE E MPMI OPERANTI NEL SETTORE SERVIZI E ATTIVITA' AFFINI**

### **SPECIFICITA' E DIFFERENZE**

### **RISPETTO AGLI ALTRI CCNL DI SETTORE**

## **Piena valorizzazione della contrattazione di II livello in tutte le sue forme**

FOR.ITALY e UGL TERZIARIO, anche in applicazione dell'Accordo Interconfederale FOR.ITALY – UGL “in materia di modello contrattuale e rappresentanza” del 14 maggio 2015, hanno concordato di disciplinare la contrattazione collettiva nazionale di lavoro facendo riferimento a due livelli di contrattazione:

- contrattazione di I° livello: contratto nazionale di categoria;
- contrattazione di II° livello che può essere alternativamente di tipo territoriale, aziendale, di filiera o in particolari contesti concordemente individuati dalle parti sociali.

La contrattazione collettiva di I° livello vuole riconoscere alle imprese il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro basandosi, pertanto, su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente CCNL.

Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale integrandone i contenuti. Ad essa è demandato di disciplinare, anche in deroga rispetto alla normativa e al CCNL, su materie di grande importanza per l'organizzazione interna dell'impresa quali ad esempio:

- L'introduzione di nuove tecnologie;
- Le mansioni del lavoratore, la classificazione e inquadramento del personale;
- I contratti a termine, i contratti a orario ridotto, modulato o flessibile;
- Il regime della solidarietà negli appalti e i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- La disciplina dell'orario di lavoro e dell'organizzazione del lavoro in generale;
- Le modalità di assunzione e la disciplina nel rapporto di lavoro.

### **Regolazione di dettaglio per tutte le figure professionali**

All'interno del CCNL sono disciplinate le diverse figure professionali presenti in azienda:

- lavoratore dipendente - per cui è previsto un sistema di inquadramento articolato su sette livelli di inquadramento ognuno con specifici profili professionali oltre alla figura del quadro;
- lavoratore autonomo - per cui è prevista la specifica disciplina di dettaglio posta in allegato al CCNL “Accordo Economico Collettivo – Buone Prassi”;

- socio coimprenditore / lavoratore - Le parti danno atto nei CCNL che normalmente al rapporto di associazione con l'impresa si può affiancare un ulteriore rapporto di lavoro, ferma restando la prevalenza e la centralità del rapporto sociale su quello lavorativo. La disciplina del rapporto con tali figure ovvero il socio coimprenditore / lavoratore, pertanto, sarà integrata dal regolamento interno della cooperativa, nel caso di aziende cooperative, dalle norme statutarie o comunque dal patto societario e, laddove consentito dalle norme del presente CCNL, anche in deroga al contratto stesso per garantire l'adeguamento delle norme collettive allo specifico contesto aziendale.
- quadro superiore - questa nuova ed innovativa figura è stata introdotta per rispondere meglio alle esigenze di gestione e coordinamento dell'impresa. Infatti sono quadri superiori i prestatori di lavoro che pur non essendo inquadrati come dirigenti svolgono la prestazione assoggettati alla sola direzione aziendale, la quale può conferire loro speciali poteri di rappresentanza. Inoltre queste figure professionali sono dotate di elevate competenze e capacità tecnico-professionali, acquisite a seguito di specifici percorsi di istruzione e formazione o di una significativa esperienza professionale ed hanno poteri di direzione, coordinamento o controllo di rami d'azienda o specifiche unità organizzative di importanza strategica per l'impresa.

### **Flessibilità dell'orario di lavoro**

Le parti per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, hanno previsto che la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali. In ogni caso, l'azienda potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle quaranta ore settimanali lavorate, per un periodo massimo di 24 settimane annue.

A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'eccedenza delle ore o frazioni di ore effettivamente lavorate, confluiranno nel monte ore della banca ore a disposizione del lavoratore secondo i termini e le modalità di seguito specificate.

L'Azienda dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori, alle relative rappresentanze sindacali e all'Ente Bilaterale EBILA a livello territoriale.

La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro

domenicale. Ciascun lavoratore può far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45ª ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.

## Disciplina aggiornata sulle principali tipologie contrattuali

Il CCNL recepisce tutte le novità introdotte dalla riforma del mercato del lavoro, Legge n. 92/2012 nonché tutte le successive modifiche ed integrazioni intervenute con la legge n. 183/2014 (JOBS ACT) ed i relativi decreti delegati in materia di tipologie contrattuali.

Con particolare riferimento al **contratto a tempo determinato**, il numero dei lavoratori impiegati con tale contratto sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale, territoriale e/o di altra natura:

| Base computo | Numero di lavoratori |
|--------------|----------------------|
| 0-5          | 5                    |
| 6-9          | 7                    |
| 10-15        | 9                    |
| 16-49        | 24                   |
| Oltre 49     | 40%                  |

La base di computo è costituita dal numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.

Relativamente al **contratto di somministrazione a tempo determinato**, in ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con tale contratto sarà contenuto entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

| Base computo | Numero di lavoratori |
|--------------|----------------------|
| 0-5          | 100%                 |
| 6-9          | 100%                 |
| 10-15        | 75%                  |
| 16-49        | 75%                  |
| Oltre 49     | 50%                  |

La base di computo è costituita dall'organico complessivo dell'unità produttiva dei lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a

tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.

Per quanto riguarda il **contratto di apprendistato**, coerentemente con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale in materia del 14 maggio 2015, le parti hanno stabilito che la durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi, la durata massima è pari a 36 mesi. In deroga a questo e compatibilmente con le norme vigenti, la durata del Contratto di apprendistato è di 48 mesi in caso di figure professionali analoghe a quelle artigiane e con competenze simili ovvero di 60 mesi in caso di figure professionali caratterizzate da specifiche competenze tecniche nell'ambito delle attività riconducibili all'artigianato.

La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati del livello di destinazione dell'apprendista, secondo le seguenti proporzioni:

- Primi 12 mesi: 60% della retribuzione del livello di destinazione;
- Dal 13° al 24° mese: 70% della retribuzione del livello di destinazione;
- Dal 25° al 36° mese: 80% della retribuzione del livello di destinazione;
- Dal 37° al 48° mese: 85% della retribuzione del livello di destinazione;
- Dal 49° al 60° mese: 90% della retribuzione del livello di retribuzione.
- Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente contratto sono conservati *ad personam*.

## L'ente bilaterale per le imprese e per i lavoratori autonomi - EBILA

Le parti in ottemperanza a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 14 maggio 2015 in materia di strumenti bilaterali e coerentemente con quanto stabilito dalla legislazione nazionale in materia di fondi di solidarietà bilaterali, hanno previsto per tutte le figure professionali normate all'interno del CCNL - lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi, soci lavoratori/coimprenditori e quadri superiori – l'erogazione di specifici servizi per i lavoratori e per le imprese nell'ambito dei seguenti fondi a gestione separata istituiti presso l'ente bilaterale EBILA:

- Fondo welfare e sostegno al reddito
- Fondo osservatorio e servizi reali (commissione di conciliazione, certificazione contratti, validazione mod. org.vi ex d.lgs. n. 231/2001)
- Fondo sviluppo contrattazione e assistenza contrattuale
- Fondo sviluppo salute e sicurezza tramite l'organismo paritetico OPNI

- Fondo Gestione bilateralità
- Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'EBILA è fissato un versamento nella misura complessiva di 120,00 euro annui (10,00 euro mensili per 12 mensilità) di cui 96,00 euro a carico dell'azienda e 24,00 euro a carico dei lavoratori da versare mensilmente tramite Modello di Pagamento Unificato F24 riportando la causale "EILA" nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati". Tale contributo, indispensabile per garantire i servizi della bilateralità erogati da EBILA in favore delle lavoratrici e dei lavoratori, rappresenta una forma di salario differito per le imprese che, pertanto, non si va ad aggiungere alla retribuzione economica ma al contrario viene ricompresa, in quota parte, da questa.

### **L'organismo paritetico in materia di salute e sicurezza ex D.Lgs. n. 81/2008 - OPNI**

Le Parti hanno convenuto nei CCNL che l'organismo paritetico nazionale di riferimento è l'OPNI, costituito in attuazione dell'Accordo Interconfederale in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs. n. 81/08, allegato B.4 del CCNL.

Le attività in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro sono promosse e sostenute con le risorse del Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza alimentato con risorse pubbliche e private nelle modalità e nei termini così come previsti dall'Accordo Interconfederale sopra citato.

### **Il Fondo Interprofessionale per la formazione permanente e continua - FONDITALIA**

Le Parti hanno convenuto altresì che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua FONDITALIA.

Tutte le attività formative saranno finanziate dal Fondo interprofessionale FONDITALIA a cui l'impresa versa il contributo previsto dalla Legge n. 388/2000 e s.m.i. pari allo 0,30% del salario. L'adesione si esprime utilizzando una delle denunce contributive mensili, ovvero selezionando nel UNIMENS aggregato il codice "FEMI" dall'apposita sezione destinata ai fondi interprofessionali e seguito dal numero dei dipendenti e dei dirigenti.

## **Allineamento contrattuale**

In caso di prima applicazione del CCNL alle lavoratrici e ai lavoratori precedentemente assunti con altri CCNL, i CCNL FOR.ITALY – UGL TERZIARIO rispettano i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali ulteriori trattamenti:

- Inquadramento contrattuale: la lavoratrice ed il lavoratore saranno nuovamente inquadrati in base all'effettiva mansione svolta in azienda, con riferimento alle previsioni della classificazione del personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.
- Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per la lavoratrici e i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale spettante alla lavoratrice e al lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata salvo eventuali previsioni migliorative.
- Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore della lavoratrice e del lavoratore su ferie, permessi e rol, potranno essere riconosciute ad personam; in alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

## **Allegati presenti nel CCNL**

- A.1 - Modello di "Accordo per la trasmigrazione contrattuale"
- A.2 - Schema di accordo per l'incremento della produttività del lavoro di livello aziendale
- A.3 - Schema di accordo per l'incremento della produttività del lavoro di livello territoriale
- B.1 – A.I. 14.05.2015 in materia di "relazioni industriali"
- B.2 – A.I. 14.05.2015 in materia di "modello contrattuale e rappresentanza"
- B.3 – A.I. 14.05.2015 in materia di "strumenti bilaterali"
- B.4 – A.I. 14.05.2015 in materia di "salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i."
- B.5 – A.I. 14.05.2015 in materia di "apprendistato"

Accordo Economico Collettivo – Buone prassi per la disciplina dell'attività lavorativa non riconducibile ai rapporti di lavoro subordinato nonché per la valorizzazione dell'attività degli imprenditori e loro famigliari, degli amministratori e dei soci.