



IL RINNOVO DEL CCNL TERZIARIO L'ACCORDO EXPO PER IL LAVORO IL JOBS ACT: LO STATO DI ATTUAZIONE

**UNIONE CONFCOMMERCIO MILANO • LODI • MONZA E BRIANZA
27 APRILE 2015**



**CCNL TERZIARIO
DISTRIBUZIONE E SERVIZI
IPOSTESI DI ACCORDO
30 MARZO 2015**

IL CONTESTO ECONOMICO E LEGISLATIVO

2013

- saldo negativo tra aperture/chiusure
-76.489 unità

(nel solo settore Terziario/Turismo)

* Fonte: *Il Sole 24Ore/Confcommercio*

2012

- Riforma Fornero

2014 (Gennaio/Ottobre)

- saldo negativo tra aperture e chiusure
-78.000 unità

(nel solo settore Terziario/Turismo)

* Fonte: *Confcommercio*

2014

- Decreto Poletti L. n. 78/2014 (contratto a termine + apprendistato)

2015 (Febbraio)

- disoccupazione **12,7%**
(+ 0,2 rispetto a febbraio 2014)
- disoccupazione giovanile (15/24 anni) **42,6%**
(+ 1,3 rispetto a gennaio 2015)

* Fonte: *ISTAT*

2015

- Legge di stabilità (esonero contributivo neoassunti a tempo indeterminato)
- Jobs Act (sostegno alla disoccupazione, tutele crescenti)

DA DOVE SIAMO PARTITI

- **26 febbraio 2011:** rinnovo CCNL con Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil
- **31 dicembre 2013:** scade il CCNL
- **25 ottobre 2013:** avvio trattative per il rinnovo
- **16 giugno 2014:** interruzione trattative
- **30 marzo 2015:** rinnovo CCNL con tutte e tre le OO.SS.
- **31 dicembre 2017:** scadenza nuovo CCNL

I TEMI ISPIRATORI DEL RINNOVO

- Dare **valore** al nostro Settore
- Accompagnare la **ripresa**
- Fornire **risposte** certe e concrete alle **aspettative** delle imprese
- **Valorizzare** il lavoro e l'impegno delle nostre imprese a stare sul mercato dando, contemporaneamente, dignità allo sforzo dei lavoratori
- **Valorizzare** il ruolo delle Parti Sociali

I TEMI DEL RINNOVO

VALORIZZAZIONE DELLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL	<ul style="list-style-type: none">• Classificazione settore automobilistico• Classificazione aziende ad integrale libero servizio• Classificazione e apprendistato per il settore dell'ICT• Classificazione settore Servizi: costituzione Commissione tecnica• Cogenza dei contributi di assistenza contrattuale ASCOM e Covelco• Cogenza del welfare contrattuale (EST e QUAS)• Bilateralità
MERCATO DEL LAVORO	<ul style="list-style-type: none">• Apprendistato• Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione• Contratto a tempo determinato – compensazione della percentuale per le imprese con più unità• Contratto a tempo determinato sostitutivo• Contratto a tempo determinato per località turistiche• Part time 8 ore• Part time post maternità
ORARIO DI LAVORO - FLESSIBILITÀ	<ul style="list-style-type: none">• Nuova articolazione dell'orario di lavoro• Riduzione costi dell'orario flessibile• Orario flessibile: ipotesi aggiuntive A e B
ALTRE DISPOSIZIONI	<ul style="list-style-type: none">• Adozioni internazionali• Lavoro domenicale• Trasferimento Quadri• Trattamento economico di malattia - Dichiarazione a verbale n.° 4• Congedi e permessi per handicap
CONTENUTI ECONOMICI	<ul style="list-style-type: none">• Aumenti retributivi• Elemento Economico di Garanzia• Decorrenza e durata CCNL

VALORIZZAZIONE DELLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL

- **Classificazione settore automobilistico**
- **Classificazione aziende ad integrale libero servizio**
- **Classificazione e apprendistato per il settore dell'ICT**
- **Classificazione settori Servizi: costituzione Commissione tecnica**
- **Cogenza dei contributi di assistenza contrattuale ASCOM e Covelco**
- **Cogenza del welfare contrattuale (EST e QUAS)**
- **Bilateralità**

VALORIZZAZIONE DELLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL Classificazione settore automobilistico (art. 100)

Terzo livello

13. operaio specializzato provetto nel settore automobilistico:

-
- **il manutentore meccanico, elettrico, autronico, mecatronico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa,** con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale.

Quarto livello

22 bis. **operaio specializzato nel settore automobilistico:** esegue lavori di media complessità per la riparazione e la manutenzione, con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite.

VALORIZZAZIONE DELLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL

Classificazione aziende ad integrale libero servizio (art. 100)

Dichiarazione a verbale

Nelle aziende a **integrale libero servizio**, in contesti organizzativi per i quali l'orario di servizio al pubblico non consenta la presenza continuativa di figure che svolgono funzioni di coordinamento e controllo, **sono ricompresi nell'ambito della declaratoria del terzo livello quei lavoratori che, limitatamente al reparto di loro competenza, svolgano anche compiti accessori di raccordo organizzativo per l'applicazione e la verifica delle disposizioni ricevute** dalle suddette figure di coordinamento e controllo.

VALORIZZAZIONE DELLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL

Classificazione e apprendistato per il settore dell'ICT (art. 100 bis)

Caratteristiche delle imprese ICT

- evoluzione delle tecnologie
 - frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze
 - adeguamento degli organici
- ✓ Introduzione di una **specificata classificazione del personale e di profili formativi per l'apprendistato** per i dipendenti da imprese che svolgono attività esclusiva nel **settore ICT**. Adozione dell'e-Competence Framework.
- ✓ Tali disposizioni:
- trovano applicazione **esclusivamente** nei confronti dei dipendenti assunti nelle aziende dell'ICT, a far data dalla sottoscrizione dell'Accordo;
 - **non sono applicabili** a figure professionali, anche se similari, ma che prestano la loro attività in aziende non appartenenti all'ambito ICT.

VALORIZZAZIONE DELLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL

Classificazione del personale

(art. 100 – dichiarazione a verbale n. 2 sui Servizi)

Istituzione di una **Commissione tecnica** che definisca, entro la vigenza del presente accordo di rinnovo, le esemplificazioni delle figure professionali appartenenti al **settore Servizi** e in particolare alle seguenti macroaree:

- ✓ Ricerche di mercato
- ✓ Marketing e comunicazione
- ✓ Società di consulenza e di revisione
- ✓ Servizi assicurativi
- ✓ Servizi finanziari

VALORIZZAZIONE DELLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL

Cogenza dei contributi di assistenza contrattuale ASCOM e Covelco (già art. 40) - Legge 311/1973

(art. 243 bis Sezione IV – Disciplina del rapporto di lavoro - Nuovo Titolo VII)

Il Contratto Collettivo rappresenta uno **strumento di tutela** per tutti i datori di lavoro e per i lavoratori, al fine di garantire:

- adeguatezza del complessivo trattamento economico-normativo
- realizzazione della funzione contrattuale
- beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative (art. 10, Legge n.30/2003 c.d. Legge Biagi) —→ **applicazione integrale del CCNL**

Per la definizione del CCNL e del suo aggiornamento, nonché per **assicurare le funzioni di tutela e di assistenza**, è previsto il versamento di un contributo di assistenza contrattuale.

Tale contributo costituisce **parte integrante del trattamento economico-normativo** previsto dal CCNL.

VALORIZZAZIONE DELLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL Cogenza del welfare contrattuale

Fondo EST (art. 21 bis)

- Elevato da 15,00 a **16,00 euro** l'e.d.r., non assorbibile, che l'azienda deve corrispondere, per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, al dipendente qualora ometta di versare la contribuzione al Fondo.
- **Eliminata la possibilità, per l'azienda che omette il versamento della contribuzione al Fondo EST, di assicurare le medesime prestazioni garantite dal Fondo.**

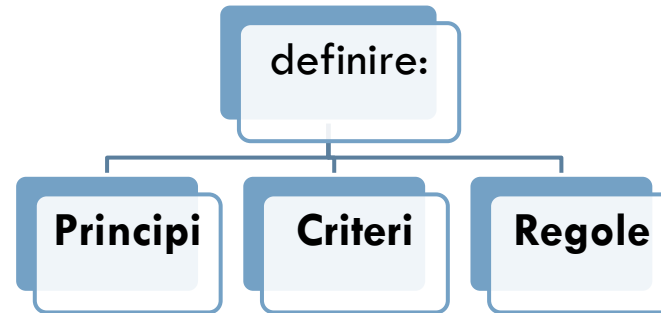
Cassa Assistenza Sanitaria "QUAS" (art. 21 ter)

- Elevato da 35,00 a **37,00 euro** l'e.d.r., non assorbibile, che l'azienda deve corrispondere, per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, al dipendente qualora ometta di versare la contribuzione al Fondo.
- **Eliminata la possibilità, per l'azienda che omette il versamento della contribuzione al QUAS, di assicurare le medesime prestazioni garantite dalla Cassa.**

VALORIZZAZIONE DELLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL

La bilateralità al servizio delle imprese

OBIETTIVO



- incorporati nel CCNL gli Accordi sulla *Governance* del 2009 e 2014
- per garantire trasparenza di gestione, efficienza di funzionamento e garanzia di sostenibilità
- per evolvere ed adattare gli strumenti della bilateralità al servizio delle imprese che rappresentiamo
- per fornire una risposta all'attenzione che le Istituzioni (Governo) rivolgono alla bilateralità

VALORIZZAZIONE DELLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL Enti Bilaterali Nazionali e Territoriali (artt. 17 bis, 18 e 20)

- ✓ Riscritte le **funzioni** dell'Ente Bilaterale Nazionale e degli Enti Bilaterali Territoriali.
- ✓ All'Ente bilaterale nazionale vengono conferiti **poteri ispettivi** sulla regolarità degli esercizi economici degli EBT e di intervento in caso di inadempienze.
- ✓ Le Organizzazioni nazionali potranno **adottare misure sanzionatorie** verso gli Enti Bilaterali Territoriali che non rispettino il CCNL, gli statuti tipo nonché i principi e i criteri contenuti nell'accordo 19 marzo 2014 sulla *Governance*.
- ✓ Entro il 30 settembre 2015 le Parti definiranno i **nuovi statuti e i regolamenti tipo** che dovranno essere adottati dagli EBT entro il 31 dicembre 2015.

VALORIZZAZIONE DELLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL Enti Bilaterali Territoriali (art. 20)

Gli Enti Bilaterali Territoriali:

- possono essere costituiti e gestiti **esclusivamente** dalle rappresentanze territoriali delle Organizzazioni Sindacali che sottoscrivono il CCNL
- nello svolgimento della propria attività devono attenersi alle previsioni del CCNL, nel **rispetto degli accordi Governance** del 2009 e del 2014
- adottano lo **statuto tipo e lo schema unico di rendiconto** definiti a livello nazionale

Dovranno essere definiti meccanismi di riconoscimento di eventuali previsioni locali già esistenti sulla bilateralità secondo la rispondenza a tutte le regole stabilite dalle parti stesse a livello nazionale.

MERCATO DEL LAVORO

- **Apprendistato**
- **Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione**
- **Contratto a tempo determinato – compensazione della percentuale per le imprese con più unità**
- **Contratto a tempo determinato sostitutivo**
- **Contratto a tempo determinato per località turistiche**
- **Part time 8 ore**
- **Part time post maternità**

MERCATO DEL LAVORO

Apprendistato (art. 17 – Accordo riordino apprendistato)

Adeguamento della percentuale di conferma e del periodo di riferimento previsti dal CCNL a quelli stabiliti dal D.Lg. n. 167/11.

Conseguentemente per poter assumere nuovi apprendisti:

- la percentuale contrattuale di conferma passa dall'80% al **20%**
- il periodo di riferimento viene elevato da 24 a **36 mesi**

Viene confermato che il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro, con **almeno 10 dipendenti**, può assumere non può superare il **rapporto di 3 a 2** rispetto ai lavoratori qualificati (3 apprendisti ogni 2 qualificati).



⇒ ACCORDO EXPO PER IL LAVORO

MERCATO DEL LAVORO

Numero degli apprendisti che possono essere assunti

Apprendistato (art. 17 – Accordo riordino apprendistato)

Datori di lavoro che occupano da 0 fino a 2 dipendenti	Fino ad un massimo di 3 apprendisti
Datori di lavoro che occupano da 3 fino a 9 dipendenti	Il rapporto è di 1 a 1 (un apprendista per ogni qualificato)
Datori di lavoro che occupano da 10 dipendenti in poi	Il rapporto è di 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati (es: azienda con 10 dipendenti qualificati potrà assumere 15 apprendisti).

MERCATO DEL LAVORO

Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione (art. 69 bis)

Possono essere stipulati contratti della **durata di 12 mesi, una sola volta** con il medesimo lavoratore, per le seguenti **categorie di soggetti**:

- **privi di impiego retribuito da almeno 6 mesi** (lavoro subordinato) ai sensi del Reg. UE n. 651/2014, art. 2, punto 4, lett. a)
- che negli **ultimi 6 mesi abbiano svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata** dalla quale derivi un **reddito inferiore al reddito annuale minimo esente da Irpef (NO TAX AREA)**
- che abbiano **completato**, presso altra azienda, **il periodo di apprendistato** il cui rapporto lavorativo sia stato **risolto** al termine del periodo formativo
- che abbiano **esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito** (ASPI, Mini ASPI, Mobilità, NASPI, DIS-COLL)

MERCATO DEL LAVORO

Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione (art. 69 bis)

- **Livello di inquadramento e conseguente trattamento economico:**
 - ✓ 2 livelli inferiori per i primi 6 mesi (*)
 - ✓ 1 livello inferiore per gli ulteriori 6 mesi
- **In caso di trasformazione a tempo indeterminato:**
 - ✓ 1 livello inferiore per 24 mesi

(*) Per i lavoratori assunti per qualifiche comprese nel 6° livello, l'inquadramento ed il conseguente trattamento economico saranno al 7° livello per i primi 6 mesi della durata del contratto ed al 6° livello per i restanti 6 mesi della durata del contratto nonché per l'eventuale periodo di 24 mesi aggiuntivi in caso di conversione a tempo indeterminato.

MERCATO DEL LAVORO

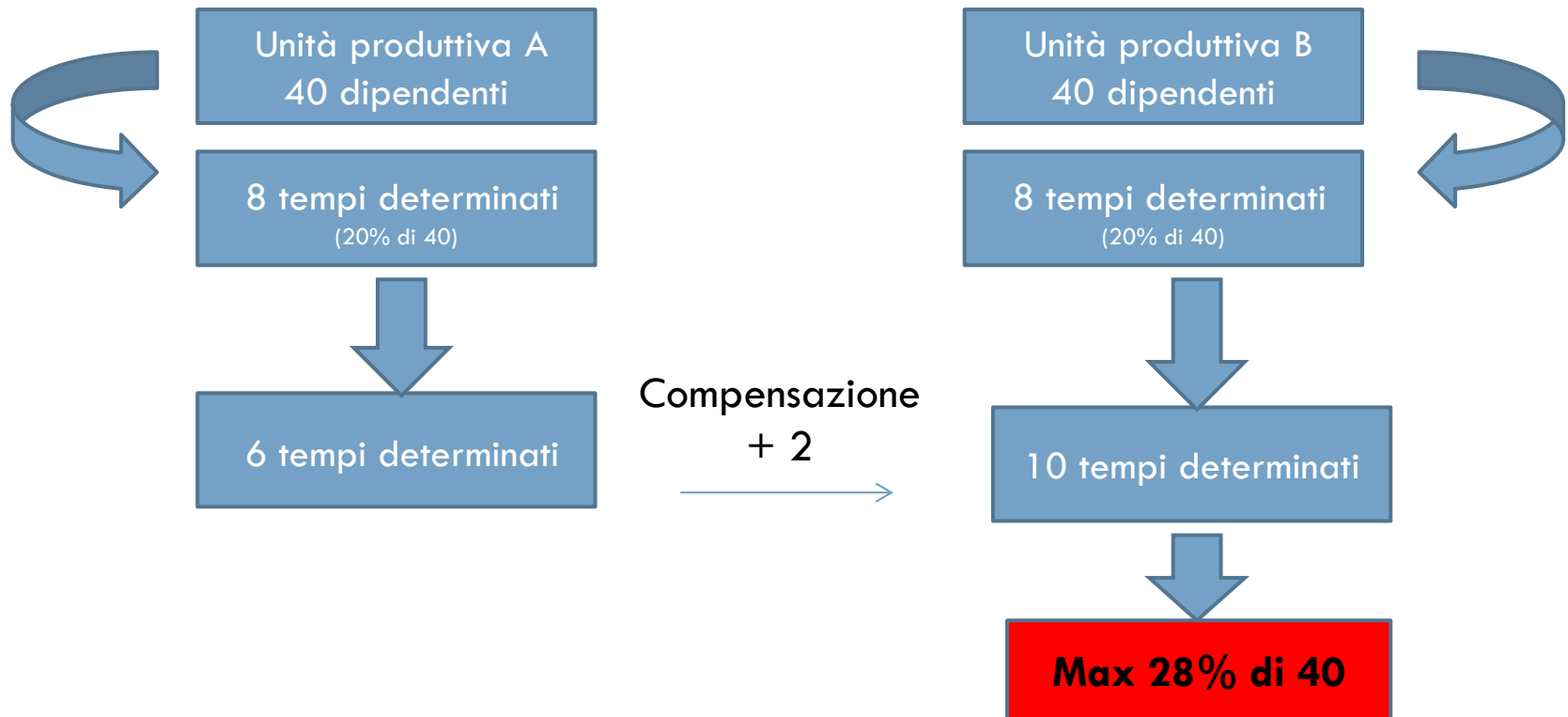
Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione (art. 69 bis)

- Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro dovrà effettuare una **formazione di 16 ore** comprensiva della formazione obbligatoria antinfortunistica (8 ore)
- La formazione può essere inserita nei piani formativi presentati al **Fondo FORTE**, a seguito di specifiche indicazioni che le Parti forniranno al Fondo per includere tali destinatari negli Avvisi
- Esclusione:
 - ✓ dai **limiti quantitativi del 20%** previsti per i contratti a termine
 - ✓ dal **limite percentuale complessivo pari al 28 %** previsto per i contratti a termine e di somministrazione a termine
 - ✓ dal calcolo del **numero dei dipendenti dell'azienda** per determinare la prestazione minima di un lavoratore part time (anche per i successivi 24 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato)

MERCATO DEL LAVORO

Contratto a tempo determinato (art. 63) - compensazione

L'azienda può assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori **superiore rispetto alla percentuale del 20%**, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive



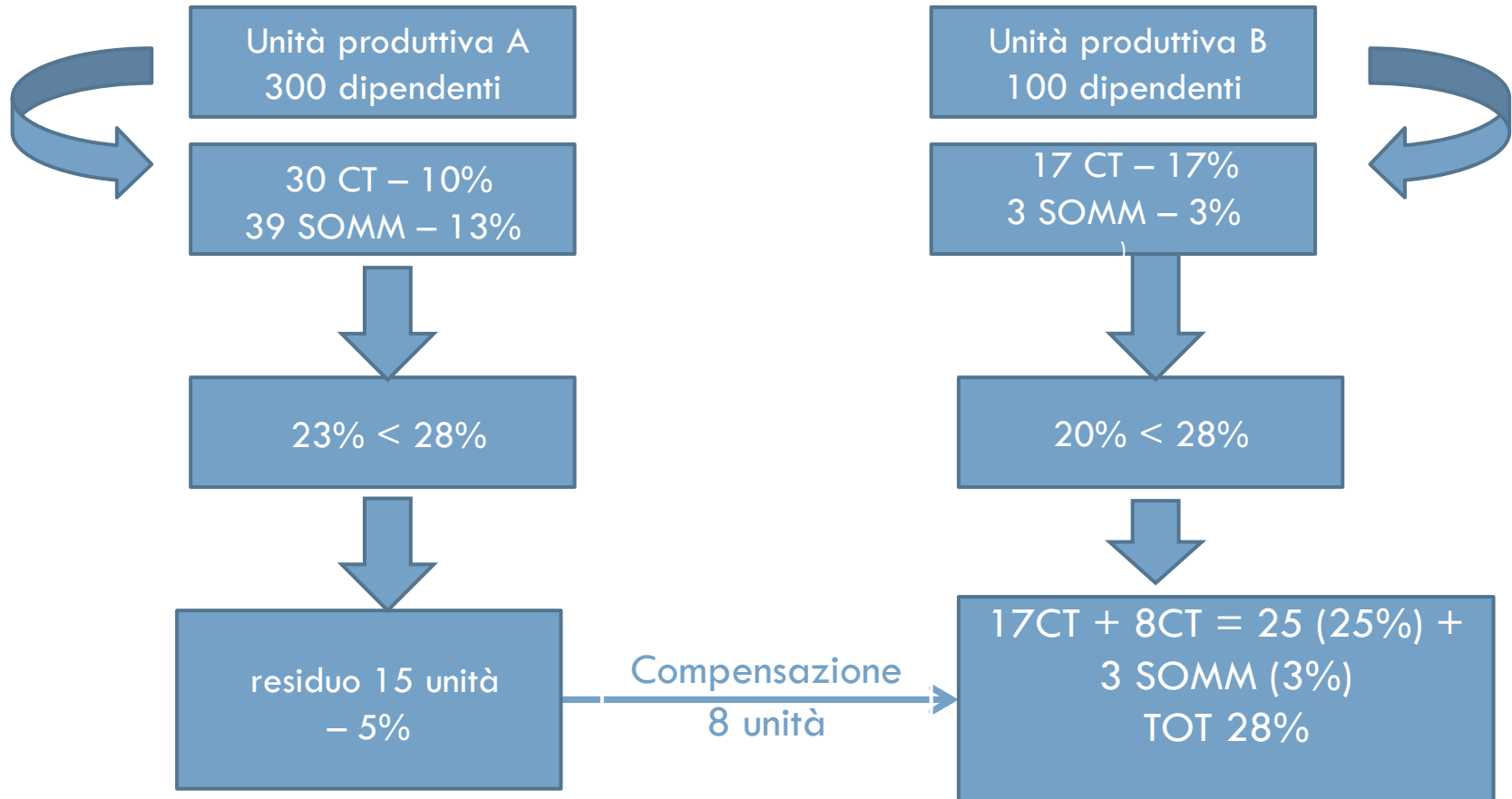
MERCATO DEL LAVORO

Contratto a tempo determinato (artt. 63 e 66) – compensazione

Le assunzioni effettuate utilizzando il sistema della compensazione **non potranno comunque superare il 28%** dei lavoratori a tempo indeterminato **nell'unità produttiva** e **non è cumulabile** con il limite percentuale complessivo del 28% previsto per le assunzioni con contratto a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato.

MERCATO DEL LAVORO

Contratto a tempo determinato (art. 63 e 66) - compensazione



MERCATO DEL LAVORO

Contratto a tempo determinato per motivi sostitutivi (art. 63)

Successione di contratti a termine per motivi sostitutivi

- in caso di successione di contratti a tempo determinato **motivati da ragioni sostitutive non devono essere rispettati** i periodi di interruzione di 10 e 20 giorni tra un contratto e l'altro, previsti dall'articolo 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/01.

MERCATO DEL LAVORO

Contratti a tempo determinato in località turistiche (art. 66 bis)

Esclusione dai limiti quantitativi, previsti per la stipula dei contratti a termine, dei contratti sottoscritti da **aziende situate in località a prevalente vocazione turistica**, pur non esercitando attività a carattere stagionale (D.P.R. n. 1525/1963).

L'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, **sarà definita dalle organizzazioni territoriali** aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL, **con apposito accordo**.

MERCATO DEL LAVORO

CONTRATTI A TERMINE E CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE A TERMINE

UNITÀ PRODUTTIVE CHE OCCUPANO	CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO	SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO	TEMPI DETERMINATI + SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO
fino a 15 dipendenti	4 tempi determinati	2 somministrati a tempo determinato	Tot. 6 lavoratori di cui 4 contratti a termine + 2 somministrati a tempo determinato
da 16 a 30 dipendenti	6 tempi determinati	5 somministrati a tempo determinato	6 contratti a termine + 5 somministrati a tempo determinato
oltre 30 dipendenti	20% annuo dell'organico a tempo indeterminato	15% annuo dell'organico a tempo indeterminato	28% annuo dell'organico a tempo indeterminato (rispettando il 20% dei contratti a termine ed il 15% dei somministrati a tempo determinato)

MERCATO DEL LAVORO

PRINCIPALI ESCLUSIONI DI PARTICOLARI ASSUNZIONI A TERMINE AI FINI DEL RAGGIUNGIMENTO DEL NUMERO MASSIMO DI CONTRATTI A TERMINE

**D.Lgs.
368/2001**

- Per la fase di avvio di nuove attività per periodi definiti dai CCNL
- Per ragioni di carattere sostitutivo (malattia, maternità, ferie ...)
- Lavoratori di età superiore a 55 anni

**CCNL
Terziario**

- Per la fase di avvio di nuove attività per un periodo non superiore a 12 mesi
- Contratti di sostegno all'occupazione (art. 69 bis)
- Contratto a tempo determinato per località turistiche (art. 66 bis)

MERCATO DEL LAVORO

Part time (art. 72)

Ampliata la platea di soggetti per cui è possibile realizzare contratti di lavoro a tempo parziale della durata di **8 ore settimanali** per la giornata di sabato o domenica:

- ✓ studenti
- ✓ lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro
- ✓ **giovani fino a 25 anni di età compiuti**



⇒ ACCORDO EXPO PER IL LAVORO

MERCATO DEL LAVORO

Part time post maternità (art. 90)

Il part time post maternità avrà decorrenza solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

ORARIO DI LAVORO - FLESSIBILITÀ



- **Nuova articolazione dell'orario di lavoro**

- **Riduzione costi dell'orario flessibile**

- **Orario flessibile: ipotesi aggiuntive A e B**

ORARIO DI LAVORO - FLESSIBILITÀ

Nuova articolazione dell'orario di lavoro (art. 121 e 124)

- **Articolazione orario di lavoro:**

a.1) **40** ore settimanali (fino a 15 dip. 88 ore di permesso, con più di 15 dip. 104 ore permesso)

~~a.2) 40 ore settimanali con opzione ed utilizzo di flessibilità. (Vedi articolo 125)~~

~~Nel caso in cui l'azienda faccia ricorso al sistema di flessibilità previsto dall'art. 125, il monte ore di permessi di cui al II comma dell'art. 146 sarà, per l'anno di riferimento, incrementato di otto ore. Il suddetto monte ore sarà disciplinato con i criteri e le modalità previste dall' art. 146.~~

b) **39** ore settimanali con assorbimento di 36 ore di permesso retribuito

c) **38** ore settimanali con assorbimento di 72 ore di permesso retribuito

- Possibilità di variare l'articolazione dell'orario di lavoro comunicando, almeno **30 giorni prima dell'attivazione** (precedentemente era entro il 30 novembre), la modifica all'Ente Bilaterale Territoriale.
- La variazione ha validità per i 12 mesi successivi all'avvio del programma di flessibilità (**anno mobile**), in precedenza la variazione aveva validità dal 1° gennaio al 31 dicembre.
- L'articolazione dell'orario settimanale prescelta avrà **validità di norma annua**, salvo diversa comunicazione.

ORARIO DI LAVORO - FLESSIBILITÀ

Riduzione costi dell'orario flessibile (art. 125)

a.2) ~~40 ore settimanali con opzione ed utilizzo di flessibilità.~~

~~Nel caso in cui l'azienda faccia ricorso al sistema di flessibilità previsto dall'art. 125, il monte ore di permessi di cui al II comma dell'art. 146 sarà, per l'anno di riferimento, incrementato di otto ore. Il suddetto monte ore sarà disciplinato con i criteri e le modalità previste dall'art. 146.~~

- **Immediata esigibilità .**
- **Eliminazione dell'incremento di 8 ore del monte ore permessi.**
- Superamento dell'orario contrattuale **fino a 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane senza maggiorazione** per le ore aggiuntive prestate oltre l'orario settimanale (40, 39 o 38), se recuperate entro 12 mesi dall'avvio del programma di flessibilità (**anno mobile**).
- Eliminazione del vincolo di recuperare le ore lavorate in più con la stessa modalità di articolazione (**superamento della simmetria**).
- Il datore di lavoro dovrà comunicare per iscritto ai lavoratori le variazioni del programma di flessibilità con un **preavviso di almeno 15 giorni**.
- Al termine del programma di flessibilità le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario.

ORARIO DI LAVORO - FLESSIBILITÀ

Orario flessibile: ipotesi aggiuntiva A (art. 126)

Nell'ambito del **secondo livello di contrattazione** possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 125 (max 44 h x max 16 sett.) con le seguenti modalità:

- superamento dell'orario contrattuale (40, 39, 38 h) in particolari periodi dell'anno **da 45 ore sino** al limite di **48 ore** settimanali per un **massimo di 16 settimane**.
- ai lavoratori interessati verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti **pari a 45 minuti per ciascuna settimana** di superamento dell'orario normale settimanale;
- a fronte della prestazione di ore aggiuntive ai lavoratori interessati verrà riconosciuta, nel corso dell'anno, una **pari entità di riduzione dell'orario** di lavoro.



Banca delle ore

- il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità;
- il restante 50% delle ore verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

ORARIO DI LAVORO - FLESSIBILITÀ

Orario flessibile: ipotesi aggiuntiva B (art. 127)

Nell'ambito del **secondo livello di contrattazione** possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 125 (max 44 h x max 16 sett.) con le seguenti modalità:

1. superamento dell'orario contrattuale (40, 39, 38 h) in particolari periodi dell'anno **fino a 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane**. Ai lavoratori interessati verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti **pari a 45 minuti per ciascuna settimana** di superamento dell'orario normale settimanale;
 2. superamento dell'orario contrattuale (40, 39, 38 h) in particolari periodi dell'anno **fino a 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane**. Ai lavoratori interessati verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti **pari a 70 minuti per ciascuna settimana** di superamento dell'orario normale settimanale.
- Per le modalità 1 e 2 a fronte della prestazione di ore aggiuntive ai lavoratori interessati verrà riconosciuta, nel corso dell'anno, una **pari entità di riduzione dell'orario** di lavoro.



Banca delle ore

- il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità;
- il restante 50% delle ore verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

ALTRE DISPOSIZIONI

- **Adozioni internazionali**

- **Lavoro domenicale**

- **Trasferimento Quadri**

- **Trattamento economico di malattia - Dichiarazione a verbale n.° 4**

- **Congedi e permessi per handicap**

ALTRE DISPOSIZIONI

Adozioni internazionali (art. 188 bis)

- ✓ Introdotta una **aspettativa non retribuita di 30 giorni**, frazionabili in due parti, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva prima dell'ingresso del minore in Italia.

ALTRE DISPOSIZIONI

Lavoro domenicale (art. 141)

Ampliata la platea dei soggetti che **non sono tenuti** ad assicurare le prestazioni nella giornata di domenica:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi
- **i portatori di handicap di cui all'art. 3, comma 3, della legge 104/1992 (in situazione di gravità)**

ALTRE DISPOSIZIONI

Trasferimento Quadri (art. 112)

Elevato il termine di preavviso per comunicare (per iscritto) ai lavoratori con qualifica di Quadro il trasferimento che comporti il **cambiamento di residenza:**

- da 45 a **60 giorni**
- da 70 a **80 giorni** per coloro che hanno familiari a carico

Laddove tali periodi di preavviso non vengano rispettati interamente o parzialmente, per il periodo di preavviso residuo spetterà al Quadro il trattamento di trasferta, nonché un rientro presso la precedente residenza.

ALTRE DISPOSIZIONI

Trattamento economico di malattia (art. 176 - Dichiarazione a verbale n. 4)

La disciplina della malattia potrà essere **oggetto di intese a livello aziendale.**

ALTRE DISPOSIZIONI

Congedi e permessi per handicap (art. 164)

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, e dall'art. 2 della Legge 27 ottobre 1993, n. 423, e cioè:

- a) il periodo di congedo parentale ~~estensione facoltativa post-partum fruibile~~ fino **agli otto** ~~ai tre~~ anni di età del bambino;
- b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
- c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, **secondo le previsioni di legge** ~~convivente~~.

Le agevolazioni di cui ai punti a); b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, **salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori.**

CONTENUTI ECONOMICI

- **Aumenti retributivi**
- **Elemento Economico di Garanzia**
- **Decorrenza e durata del CCNL**

CONTENUTI ECONOMICI

Aumenti retributivi non assorbibili (art. 200)

Aumenti riparametrati	Decorrenza	Decorrenza	Decorrenza	Decorrenza	Decorrenza	Totale
	1/4/2015	1/11/2015	1/6/2016	1/11/2016	1/8/2017	
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	114,99
III	17,34	17,34	17,34	18,50	27,75	98,28
IV	15	15	15	16	24	85
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
Op. 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

* Assorbibili da somme concesse come anticipo o acconto su futuri aumenti contrattuali

CONTENUTI ECONOMICI

Elemento economico di garanzia (art. 236 bis)

- Erogato con la retribuzione di **novembre 2017** in assenza di contrattazione di secondo livello
- ai lavoratori iscritti nel libro unico **da almeno 6 mesi** ed in forza al 31 ottobre 2017
- erogato in proporzione in base all'effettiva prestazione lavorativa svolta nel periodo dal 1/1/2015 al 31/10/2017
- riproporzionato per i part time
- assorbibile **da ogni trattamento economico** individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL **corrisposto** dopo il 1° gennaio 2015

CONTENUTI ECONOMICI

Elemento economico di garanzia (art. 236 bis)

	Quadri, I e II livello	III e IV livello	V, VI e VII
Aziende fino a 10 dipendenti	95 euro	80 euro	65 euro
Aziende a partire da 11 dipendenti	105 euro	90 euro	75 euro

Elemento economico di garanzia operatori di vendita (art. 11 bis)

	I categoria	II categoria
Aziende fino a 10 dipendenti	76 euro	63 euro
Aziende a partire da 11 dipendenti	85 euro	71 euro

DECORRENZA E DURATA CCNL

(art. 236)

- Il precedente rinnovo del CCNL è scaduto il 31/12/2013.
- In base al principio di ultravigenza è rimasto in vigore sino al 31/3/2015.
- L'attuale rinnovo del CCNL del Terziario ha validità dal 1/4/2015 fino al 31/12/2017.
- Di fatto il rinnovo copre il **quadriennio 2014 – 2017**.



ACCORDO EXPO PER IL LAVORO

I TEMI DELL'ACCORDO EXPO

- **Il contratto di apprendistato**
- **Il lavoro a tempo parziale**
- **Il riposo giornaliero**
- **Le iniziative in favore dei lavoratori**

IL CAMPO DI APPLICAZIONE

I contenuti dell'Accordo si applicano esclusivamente ai:

- lavoratori dipendenti da **datori di lavoro con sede legale e/o operativa** in provincia di Milano e di Monza e Brianza che svolgono la loro attività in tale ambito territoriale
- ai datori di lavoro sopra indicati che **applicano e rispettano integralmente il CCNL** per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi

L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE EXPO

Campo di applicazione

- giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (e 364 giorni)
- a partire dal 17esimo età solo per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226
- le **assunzioni** devono essere effettuate **inderogabilmente** entro **il 31 agosto 2015** (anche se il parere di conformità scade successivamente)
- per tutto quanto non disciplinato dall'Accordo si applicheranno le disposizioni del CCNL TDS e dell'Accordo del di riordino dell'apprendistato del 24 marzo 2012 per quanto compatibili

LA DURATA E PROFILI

PROFILO PROFESSIONALE	DURATA	LIVELLO INIZIALE	LIVELLO FINALE
Commesso alla vendita al pubblico	7 mesi	V	IV
Magazziniere anche con funzioni di vendita	7 mesi	V	IV

LA FORMAZIONE DELL'APPRENDISTA

Profilo professionalizzante	Ore di formazione professionalizzante	Ore di formazione di base e trasversale	Ore complessive di formazione
Commesso vendita al pubblico e Magazziniere anche con funzioni di vendita	50	120 per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di 1° grado (scuola media)	170
		80 per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale	130
		40 per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente	90

LA PROCEDURA PER IL RILASCIO DEL PARERE DI CONFORMITÀ

- i datori di lavoro dovranno presentare, **esclusivamente in via telematica**, specifica richiesta di **parere di conformità** a EBITER Milano
- il parere di conformità **ha validità di 90 giorni**
- sarà rilasciato alle aziende rientranti nel campo di applicazione dell'Accordo **che versano la contribuzione prevista dall'articolo 21 del CCNL TDS a EBITER Milano** (0,10% a carico azienda e 0,05% a carico lavoratore)
- successivamente al rilascio del parere di conformità l'azienda potrà assumere l'apprendista, definendo entro 30 giorni il Piano Formativo Individuale - PFI, anche in forma sintetica

IL LAVORO A TEMPO PARZIALE

- Possono essere assunti, con contratto di lavoro a tempo parziale della durata di **8 ore settimanali in qualunque giorno della settimana:**
 - **giovani fino a 29 anni di età** (CCNL 30.3.2015 ⇨ fino a 25 anni)
 - **disoccupati con almeno 45 anni di età**
 - **studenti**
 - **lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro**

IL LAVORO A TEMPO PARZIALE

- il contratto potrà essere a tempo **determinato o indeterminato**
- è un part time **verticale**
- può essere richiesta la prestazione di **lavoro supplementare**
- possono essere concordate **clausole elastiche e/o flessibili**

Le **assunzioni** dovranno avvenire entro il **31 marzo 2016**

IL RIPOSO GIORNALIERO

Il riposo giornaliero di **11 ore consecutive** può essere frazionato, con la garanzia di un periodo continuativo non inferiore a 9 ore, per le prestazioni svolte nelle seguenti ipotesi:

- cambio turno/fascia;
- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;
- manutenzione svolta presso terzi;
- allestimenti in fase di avvio di nuove attività, allestimenti e riallestimenti straordinari;
- aziende che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore;
- inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari;
- **mutamento dell'organizzazione del lavoro derivante dall'ampliamento dell'offerta di vendita o servizi al pubblico e/o da afflussi straordinari di clientela.**

LE INIZIATIVE IN FAVORE DEI LAVORATORI ASSUNTI PER EXPO

Sono state affidate a **EBITER Milano** una serie di iniziative a favore dei lavoratori assunti per EXPO che riguarderanno:

- attivazione di uno **sportello di orientamento al lavoro e ricollocazione**
- realizzazione di attività per la **qualificazione e riqualificazione** dei lavoratori nell'ambito della formazione continua

LE INIZIATIVE IN FAVORE DI TUTTI I LAVORATORI

Con l'Accordo EXPO le Parti Sociali hanno colto l'occasione di affidare ad EBITER Milano iniziative a sostegno **di tutti i lavoratori**:

- incentivando l'**uso dei mezzi di trasporto pubblico** per la mobilità casa – lavoro e **attivando convenzioni con aziende di trasporto** per la riduzione dei costi di abbonamento
- **integrando gli oneri per la frequenza agli asili nido (pubblici e privati)** sostenuti dai lavoratori e lavoratrici

L'INTEGRAZIONE DEGLI ONERI PER LA FREQUENZA AGLI ASILI NIDO

- erogazione da parte di EBITER Milano di un **sostegno economico** ad integrazione dei costi sostenuti per l'iscrizione e la frequenza ad **asili nido pubblici e privati, anche aziendali e/o interaziendali, dei figli fino a 3 anni di età**
- l'integrazione dei costi verrà concessa, nei limiti delle risorse economiche, **per ogni figlio, ad un solo genitore** in forza assunto a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, o a tempo determinato **per un periodo non inferiore a 12 mesi**, a condizione che non si percepiscano altri benefici allo stesso titolo

CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DELLE INIZIATIVE

- lavoratori e lavoratrici dipendenti da datori di lavoro **che applicano integralmente il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi**
- per fruire del sostegno economico per la frequenza agli asili nido è previsto il versamento della contribuzione a EBITER Milano **da almeno 12 mesi**

DECORRENZA E DURATA

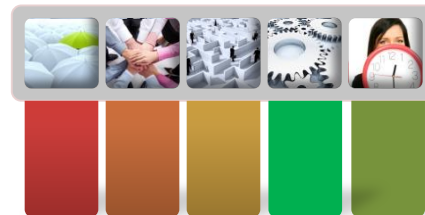
- L'Accordo EXPO per il lavoro decorre dal **26 marzo 2015** e scadrà il **31 marzo 2016**, salvo quanto previsto dalle singole norme



IL JOBS ACT: LO STATO DI ATTUAZIONE



IL JOBS ACT: LO STATO DI ATTUAZIONE



L'ATTUAZIONE DELLE DELEGHE DEVE AVVENIRE ENTRO IL 16 GIUGNO 2015, SALVO LA PROROGA DI TRE MESI SE IL TERMINE DEI 30 GIORNI PER L'ESPRESSIONE DEL PARERE NON VINCOLANTE DELLE COMMISSIONI DI CAMERA E SENATO SCADE NEI 30 GIORNI CHE PRECEDONO O SEGUONO IL 16 GIUGNO

Delega	Provvedimento	Stato d'attuazione
REVISIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI	Ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione (NASPI, ASDI, DIS-COLL)	In vigore (DLgs 22/2015)
	Riforma CIGS e politiche attive del lavoro	In C.d.M. entro giugno
RIORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI AL LAVORO E DELLE POLITICHE ATTIVE	Agenzia nazionale per l'occupazione	In C.d.M. entro giugno
SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI	Semplificazione adempimenti in materia di lavoro	Non ancora presentato in C.d.M.
RIORDINO DELLE FORME CONTRATTUALI E DELL'ATTIVITÀ ISPETTIVA	Contratto indeterminato a tutele crescenti	In vigore (DLgs 23/2015)
	Riordino tipologie contrattuali e mansioni	In Commissione di Camera e Senato Termine parere: 10 maggio
	Agenzia unica attività ispettiva	Non ancora presentato in C.d.M.
	Controlli a distanza	Non ancora presentato in C.d.M.
	Compenso orario minimo	Non ancora presentato in C.d.M.
TUTELA E CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO	Ampliamento congedo parentale	In Commissione di Camera e Senato Termine parere: 8 maggio