



FederTerziario

**RISCOPRIAMO LA RICCHEZZA
DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
PER LE PICCOLE IMPRESE:
DALL'APRIORISMO DEFINITORIO
ALL'EFFETTIVITÀ DELLE TUTELE**

A cura del Centro Studi Federterziario
Roma, 7 Marzo 2023



INDICE

1. Le imponenti sfide del mercato per le piccole imprese: una rappresentanza libera, plurale e prossima per trovare le soluzioni concrete di cui le aziende hanno bisogno.
2. Il sistema di relazioni industriali in cui opera FederTerziario.
3. Il contenuto dei CC.CC.NN.LL. FederTerziario: risposte concrete ai temi determinanti per la crescita delle imprese.
4. Tra normativa, prassi e giurisprudenza: la comparazione dei trattamenti economici e normativi.
5. Conclusioni: il valore delle tutele e il disvalore dei dogmi del passato.



1. LE IMPONENTI SFIDE DEL MERCATO PER LE PICCOLE IMPRESE: UNA RAPPRESENTANZA LIBERA, PLURALE E PROSSIMA PER TROVARE LE SOLUZIONI CONCRETE DI CUI LE AZIENDE HANNO BISOGNO

Soluzioni idonee a soddisfare le esigenze delle piccole e piccolissime imprese.

Soluzioni miranti a tutelare i lavoratori delle piccole e piccolissime imprese.

Soluzioni applicabili al mercato (e alle difficoltà) in cui operano le piccole e piccolissime imprese.

Questi tre capisaldi sono alla base di ogni contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto da FederTerziario.

L'obiettivo alla base di questa impostazione è il seguente: **trovare delle soluzioni** (che i contratti pensati per risolvere i problemi dei grandi gruppi non sempre sono in grado di trovare) **nei piccoli contesti e nei piccoli territori** (che i contratti di altri sistemi di relazioni industriali ignorano) **per sostenere le piccole e piccolissime imprese e i lavoratori in esse operanti** (che i contratti di altri sistemi di relazioni industriali non conoscono e non rappresentano).

I corpi intermedi possono (e devono) giocare un ruolo fondamentale per il rilancio del Paese, per lo sviluppo delle imprese, per l'aumento dell'occupazione, per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, per diffondere la legalità, le buone prassi e tanto altro.

Ma per fare questo servono il contributo e **le idee di tutti, ciascuno dando voce al contesto sociale ed economico che rappresenta.**

La nostra Costituzione, anche al fine di bilanciare gli interessi e le necessità di tutte le realtà operanti nel Paese, sancisce il principio di libertà sindacale con l'art. 39, ma ancor di più, nell'art. 2, "riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, **sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità...**".

Da essi discende non solo l'invulnerabilità della libertà di scelta delle formazioni sociali in cui ogni uomo vuole esprimere la propria personalità, ma anche la necessità di stimolare e realizzare un concreto **pluralismo sindacale**, preservando un quadro di relazioni industriali nel quale tutti i soggetti, che operano in determinati contesti produttivi (rappresentandone le diverse peculiarità), **siano riconosciuti e tutelati dall'ordinamento.**



E ancora, l'art. 41 della Costituzione tutela la **libera iniziativa economica privata**, che non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

Pertanto, nel confronto per la redazione di regole condivise in materia di rappresentatività, non si potranno travalicare le norme costituzionali volte a tutelare i diritti inviolabili dell'uomo, come singolo ovvero nelle formazioni sociali di cui lo stesso voglia far parte.

Ma la necessità di valorizzare il pluralismo emerge anche da un'analisi pratica del contesto socio economico del nostro Paese.

Dall'osservazione della realtà economica ci accorgiamo, infatti, **che non tutti gli strumenti contrattuali sono adattabili alla generalità delle imprese**. Il mercato del lavoro italiano è caratterizzato principalmente da piccole e piccolissime imprese che hanno necessità precipue e peculiari.

Limitare l'operatività di Confederazioni come FederTerziario significa eliminare la possibilità di avere una voce a queste imprese e a queste necessità, che non sono da altri rappresentate.

Decidere, con una sorta di meccanismo di "apriorismo definitorio", chi sia abilitato a tutelare imprese e lavoratori, oltre che andare contro ai principi sopra citati della nostra Costituzione, **rischia di creare un sistema di relazioni industriali monopolistico, o al più oligarchico, che rispecchia soltanto i grandi gruppi industriali, produttivi e di servizi.**

Sarebbe molto più efficace al fine di contrastare forme di dumping contrattuale (che possono anche derivare dal mancato rinnovo dei contratti collettivi per numerosi anni), valutare il contenuto dei singoli CC.CC.NN.LL., con riscontro empirico e senza pregiudizi, per verificare quali tra essi riducano le tutele dei lavoratori rispetto ai contratti collettivi c.d. leader e chi, invece, **a parità di tutele, livelli retributivi e welfare, individua e codifica strumenti, messi a disposizioni dal nostro ordinamento, che riescono a contemperare le esigenze economiche delle piccole e piccolissime imprese, con la necessità di un salario adeguato e una bilanciata conciliazione vita-lavoro per i lavoratori.**

L'ispettorato Nazionale del Lavoro svolge un ruolo cruciale per il mercato del lavoro che tutela le imprese virtuose e che difende la concorrenza.

Il lavoro sommerso e il dumping contrattuale oltre ai lavoratori penalizzano tutte le imprese regolari.



Dunque, ciò che non può condividersi è un approccio al confronto che parta da una visione che individui, ex ante e sulla base dei soli firmatari, chi opera legittimamente e chi no.

Oggi più che mai il sistema economico italiano necessita di effettività delle tutele, (che come già ribadito a parere di chi scrive devono concentrarsi più sui contenuti della contrattazione), e non di autoreferenziali dibattiti dottrinali.

Da questo punto di vista un passo in avanti è stato fatto con la Circolare 2/2020 dell'INL, grazie alla quale si sono individuati dei criteri di comparazione tra contratti collettivi che, tralasciando la valutazione in ordine ai requisiti dei soggetti sottoscrittori, puntano l'attenzione sui contenuti dei contratti, dando altresì agli ispettori dei parametri precisi che, limitando la discrezionalità, facilitano il loro stesso operato.

L'Ispettorato si impegna costantemente per verificare, in concreto, nei contesti aziendali, chi non assicura ai lavoratori i loro diritti.

Negli ultimi due anni l'economia italiana è stata travolta da molteplici crisi (pandemia, crisi economica, conflitti internazionali, crisi energetica) che hanno duramente colpito le imprese, soprattutto le PMI, da sempre più esposte ai fenomeni inflattivi e alle avversità socioeconomiche.

Esse, però, hanno dimostrato una grandissima capacità di adattamento e resilienza, continuando a generare ricchezza per il Paese e a preservare i posti di lavoro dei propri dipendenti che, soprattutto nelle micro e piccole realtà, costituiscono il patrimonio principale dell'azienda.

L'operato delle imprese, e conseguentemente delle Associazioni che le rappresentano, andrebbe valutato in concreto **per ciò che garantiscono, ai lavoratori in termini di tutele e alle imprese in termini di competitività, attraverso l'applicazione dei contratti collettivi, sfuggendo, quindi, da una visione semplicistica e statica, ancora legata a processi che individua alcuni soggetti come "storicamente qualificati", anche quando, come vedremo in seguito, i contratti dagli stessi sottoscritti vengono ritenuti quantomeno inidonei a garantire i lavoratori, dalla giurisprudenza di merito.**

Appare evidente che servono soluzioni nuove ed efficaci per fronteggiare le sfide del presente e del futuro, senza limitare la capacità e la potenzialità di rappresentare interessi e la libertà del singolo di esprimere la propria personalità nei contesti che lo stesso ritiene più vicini e aderenti alla propria sensibilità sociale e imprenditoriale.



Non si può ampliare il ruolo della contrattazione collettiva in ambito retributivo (tenuto conto anche dell'art. 36 della Costituzione), attraverso la tecnica del rinvio legale, senza intervenire sull'art. 39 della Costituzione.

In assenza di un intervento sul “peccato originale” del nostro sistema e cioè senza la predisposizione di norme che chiariscano a quali contratti collettivi il legislatore intende riferirsi nei richiami normativi o nelle circolari ispettive, **ciò che dovrebbe prevalere è l'effettiva valutazione delle tutele e dell'equivalenza dei trattamenti economici nei singoli contratti.**

Nessuno più degli Ispettori del Lavoro, che operano sul campo e che hanno le necessarie competenze tecnico-professionali, può fare tali valutazioni.

Il criterio della maggiore rappresentatività comparata, anche alla luce dell'ingente contenzioso in materia di DURC, si è rilevato non dirimente e ha finito per alimentare l'incertezza degli operatori nella scelta del contratto collettivo da applicare.

Appare evidente che si sta vivendo uno scenario mai visto prima, ma le soluzioni tecniche per il rilancio esistono. Occorre avere la lungimiranza e il coraggio di portare innovazioni attraverso l'utilizzo di strumenti che salvaguardino imprese e lavoratori.

Gli strumenti sono differenti, perché differenti sono le necessità delle diverse imprese e dei diversi settori. La pretesa che ci sia un unico modello in grado di tutelare i lavoratori delle imprese con 5000 e 7 dipendenti non è realisticamente sostenibile.

I sistemi di relazioni industriali c.d. “minori” (che poi tanto “minori” non sono visto che le PMI rappresentano la quasi totalità del tessuto produttivo italiano), quelli veri (e non quelli artefatti che l'Ispettorato combatte coraggiosamente, nonostante gli scarsi mezzi a disposizione in termini finanziari e di risorse umane) vanno preservati perché consentono di dare alle aziende e ai dipendenti delle piccole e piccolissime imprese le risposte concrete di cui necessitano, tenendo conto delle peculiarità dei singoli comparti e delle aree geografiche in cui si opera.

Ostacolare il pluralismo, e di conseguenza i sistemi “minori”, non ha come conseguenza l'applicazione dei CC.CC.NN.LL. c.d. leader, ma potrebbe comportare la fuga dei piccoli imprenditori dai contratti collettivi con un forte rischio di passaggio al lavoro irregolare.

In sostanza, si auspica un sistema plurale, libero e prossimo (inteso come vicinanza al sistema economico-produttivo), che permetta di riscoprire il valore delle relazioni industriali nelle



piccole e piccolissime imprese, garantendo ai lavoratori di queste ultime le medesime tutele e la medesima legalità di cui godono i dipendenti delle grandi imprese.

Occorre, ad avviso di chi scrive, incoraggiare l'utilizzo di strumenti contrattuali maggiormente sostenibili e contestualizzati nella realtà economica, considerando che il tessuto economico-produttivo italiano è formato in larga parte da piccole e microimprese, che però troppo spesso non sono state adeguatamente ascoltate, rappresentate e supportate.

2. IL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI IN CUI OPERA FEDERTERZIARIO

FederTerziario è un organismo datoriale apartitico e senza fine di lucro che opera da quasi 30 anni al fianco di Piccole e Medie Imprese del settore del terziario, dei servizi, della piccola impresa industriale, commerciale, agricola e delle libere professioni e del lavoro autonomo in generale.

FederTerziario rappresenta attualmente circa **85.000 imprese** ed ha una organizzazione strutturata in oltre **70 Associazioni Territoriali** che garantiscono la copertura territoriale sia in termini di rappresentatività che di diffusione dei servizi offerti.

FederTerziario fino ad oggi, ha sottoscritto, partecipando attivamente alla fase di concertazione, **23 contratti collettivi nazionali di lavoro** nei più diversi settori lavorativi, tutti caratterizzati da tre principi fondamentali: flessibilità, bilateralità, innovazione e formazione.

FederTerziario che da sempre può contare su una efficiente struttura interna di progettazione e gestione della Formazione che, grazie al Fondo Interprofessionale FONDITALIA, ha formato nel tempo **76.424 dipendenti delle imprese associate**, ha supportato **9.837 aziende** su argomenti formativi e realizzato **2.729 progetti**.

L'Unione Generale del Lavoro è una organizzazione sindacale unitaria, tra le maggiormente rappresentative, di carattere confederale, con sedi territoriali in tutta Italia. L'UGL è altresì presente nelle organizzazioni sindacali sovranazionali operanti sui processi decisionali di carattere economico e sociale delle istituzioni dell'Unione Europea.

Con UGL, FederTerziario ha da tempo intrapreso un percorso di collaborazione per realizzare iniziative e redigere contratti collettivi che, in concreto, provano a dare alle piccole aziende e ai loro dipendenti le risposte di cui necessitano, valorizzando il capitale umano.



L'UGL, come partner, propone il superamento definitivo della concezione politica di classe sociale e delle sue conseguenze ideologiche e la corresponsabilizzazione dei lavoratori nelle scelte dell'impresa, partendo da un presupposto oggettivo e incontrovertibile e cioè che il mercato del lavoro è caratterizzato principalmente da piccole e piccolissime imprese che hanno necessità precipue e peculiari differenti da quelle della grande impresa.

L'operato di FederTerziario, così come quello di UGL, ha sempre mirato ad aumentare la stabilità occupazionale e la legalità, nell'interesse dei lavoratori e delle imprese che investono nelle competenze del personale quale fattore di crescita personale, aziendale e sociale.

Il mercato e l'organizzazione del lavoro si stanno evolvendo con crescente velocità: non altrettanto avviene per la regolazione dei rapporti di lavoro. Il sistema regolativo dei rapporti di lavoro ancora oggi utilizzato in Italia e, seppur con diversi adattamenti, in Europa, non sembra più in grado di cogliere e governare la trasformazione in atto.

Il lavoro sta cambiando e le aziende, soprattutto quelle di piccole dimensioni, hanno bisogno di specifiche professionalità. Gli ultimi dati ANPAL-UNIONCAMERE ci confermano l'elevato mismatch tra domanda e offerta di lavoro: per le imprese italiane sono difficili da reperire il 38,3% dei lavoratori ricercati, difficoltà riconducibili prevalentemente alla mancanza di candidati.

Risulta evidente che c'è un gap tra le figure professionali e le competenze richieste dalle imprese e ciò che riescono a reperire sul mercato.

È complicato trovare risorse aziendali funzionali alle sempre maggiori sfide di competitività che impongono i mercati globali, se continuiamo a fare riferimento a standard professionali "classici".

Anche per cogliere nuove sfide e strumenti, il sistema di relazioni industriali cui aderisce FederTerziario ha voluto, a garanzia di legalità e terzietà, avviare un percorso di collaborazione con un partner tecnico che verificasse l'aderenza del contenuto dei CC.CC.NN.LL. alle normative vigenti.

Tale partner è stato individuato nell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, che ha 94 sedi provinciali e rappresenta oltre 7 mila studi di consulenza che assistono complessivamente 2 milioni di aziende e che, come FederTerziario, opera ogni giorno al fianco delle stesse conoscendone capacità e difficoltà.



Si ricorda che il consulente del lavoro, essendo incaricato della gestione degli adempimenti previdenziali ai sensi dell'art. 1 della legge n. 12/1979, deve determinare l'importo dei contributi che l'impresa deve versare agli enti pubblici previdenziali e assicurativi, attraverso l'individuazione del contratto collettivo di categoria comparativamente più rappresentativo (come stabilito dall'art. 1 del D.L. n. 338/1989, convertito in L. n. 389/1989). Rispetto alla qualificazione del rapporto, alla stipula del contratto di lavoro e alla sua "denuncia" alla pubblica amministrazione, il consulente, invece, analizza, in ragione delle specifiche esigenze dell'impresa, la fattispecie nella quale ricondurre il rapporto di lavoro e quale tipologia contrattuale utilizzare per impiegare il lavoratore subordinato e il relativo livello di inquadramento.

Il sistema qui brevemente illustrato rappresenta il risultato di un complesso lavoro di ricerca e di dialogo con le aziende, i lavoratori e i professionisti.

Ogni singolo contratto è frutto di costante confronto tra le parti al fine di gestire le esigenze di flessibilità generale e organizzativa delle aziende, senza ridurre la scala dei valori delle professionalità per i lavoratori e il vantaggio competitivo delle aziende.

Questo sistema di relazioni industriali nasce dall'esigenza, da parte di imprese e lavoratori, di disciplinare i rapporti di lavoro di una parte esistente del mercato del lavoro che non viene riconosciuta e disciplinata specificamente da nessun altro contratto esistente.

In sostanza questo sistema nasce e si sviluppa in una realtà economica e produttiva cresciuta in Italia negli ultimi 30 anni, per recepire delle necessità esistenti e non tutelate prima.

Un contratto collettivo più aderente alla realtà produttiva offre ai lavoratori maggiori tutele e riconoscimento delle professionalità e, al contempo, alle aziende una migliore capacità competitiva e certezza nella gestione delle risorse umane.

Un contratto che riesce a contemperare gli interessi delle singole aziende e dei singoli lavoratori, non solo soddisfa le loro necessità quotidiane, ma, attraverso un avanzamento qualitativo nella dialettica tra associazioni datoriali e sindacati, pone le basi per individuare soluzioni adeguate anche per il futuro.

I contratti in attesa di rinnovo a fine dicembre 2022 erano 26, coinvolgendo circa 6,1 milioni di dipendenti, il 49,6%. Il tempo medio di attesa di rinnovo, per i lavoratori con contratto scaduto, è di 24,8 mesi [fonte: Istat dicembre 2022].

Il sistema di relazioni industriali di cui FederTerziario fa parte, attraverso un confronto costante e continuo tra le parti, anche in considerazione dell'inflazione, consente invece di ridurre e talvolta azzerare i tempi di attesa per i rinnovi,



3. IL CONTENUTO DEI CCNL DI FEDERTERZIARIO: RISPOSTE CONCRETE AI TEMI DETERMINANTI PER LA CRESCITA DELLE IMPRESE

consentendo ai lavoratori di ricevere tempestivamente gli aumenti contrattuali ivi previsti e di adeguare la disciplina dei rapporti di lavoro tenendo conto delle novità normative in materia e dei continui cambiamenti che trasformano il mercato (si pensi ad esempio allo smart working).

FederTerziario attraverso le iniziative in materia di politiche attive del lavoro e ai contratti collettivi che sigla, prova a dare alle aziende e ai dipendenti del proprio settore le risposte concrete di cui necessitano.

Per raggiungere questo ambizioso obiettivo, FederTerziario si assicura di fornire massime tutele ai lavoratori delle imprese rappresentate e livelli salariali adeguati.

Una corretta redazione dei contratti collettivi risulta fondamentale per poter permettere alle soluzioni individuate dalle parti di essere realmente efficaci nel contesto produttivo. Nei nostri contratti sono a tal fine previsti numerosi **rinvii alla contrattazione di secondo livello** per dare spazio effettivo alle reali necessità del comparto produttivo del territorio, garantendo pari opportunità per tutte le aziende del settore, ovunque operanti.

Settori con evidenti peculiarità e con necessità intrinseche al mercato in cui operano, non possono essere schiavi della rigidità normativa che si riflette sulla gestione dei rapporti di lavoro, ma devono poter contare su margini di flessibilità che consentano una razionalizzazione dei costi (non delle retribuzioni) nel pieno rispetto delle risorse umane e della qualità del lavoro.

Dobbiamo riscoprire l'importanza strategica della tanto vituperata **flessibilità nella gestione dei rapporti di lavoro**. Basti pensare che, nel momento di massima crisi, si è deciso di intervenire in deroga alle stringenti disposizioni sui contatti a tempo determinato introdotte c.d. "Decreto Dignità".

Ciò che è importante è **il bilanciamento della flessibilità con il necessario sostegno all'implementazione delle competenze e alla valorizzazione, anche in termini retributivi, della professionalità**.

Con riguardo alla flessibilità, per il sostegno all'occupazione e ai giovani, nei nostri contratti sono disciplinate tipologie contrattuali volte a favorire **l'inserimento graduale di lavoratori che non possiedono alcuna specializzazione o esperienza professionale pregressa** nelle attività o nelle mansioni per le quali vengono impiegati. Medesima attenzione è dedicata a strumenti volti a favorire l'inserimento



o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati, in un'ottica di impresa sociale, capace cioè a incidere positivamente anche sul contesto sociale in cui operano.

Si promuove, poi, l'utilizzo del **contratto di apprendistato**, anche in cicli stagionali e l'utilizzo di strumenti che valorizzino la **produttività**.

Dato che la pandemia ci ha restituito il fondamentale valore del tempo, riportando in auge il concetto di **conciliazione vita-lavoro**, nei CC.CC.NN.LL. FederTerziario si prevedono strumenti di flessibilità organizzativa come lo **smart working**, **la banca ore**, **previsione di una stagionalità slegata da periodi di chiusura nel corso dell'anno e la possibilità di frazionare le ferie anche in settori come quello del turismo**.

Venendo alla **valorizzazione della professionalità**, FederTerziario ha da sempre voluto attribuire un ruolo centrale agli Enti Bilaterali nazionali e territoriali. Per riuscire a sopravvivere alle imponenti sfide del mercato globale, implementare e preservare le professionalità (su cui gli stessi imprenditori investono tempo e risorse) è fondamentale. Ecco perché è importante puntare sulla **formazione** come strumento per incrementare la qualità dei servizi, la transizione digitale ed ecosostenibile, stimolando le aziende a coinvolgere i dipendenti in percorsi formativi, anche finanziati da fondi di formazione interprofessionale, lungo tutto l'arco della vita lavorativa, per consentire loro di acquisire competenze trasversali da spendere in caso di uscita dal mercato del lavoro ovvero nel caso si voglia cambiare attività lavorativa.

Per riuscire a sopravvivere alle imponenti sfide del mercato globale la valorizzazione della professionalità è imprescindibile.

Risultano, inoltre, evidenti le difficoltà di reperimento dei giusti profili professionali, considerato che il tasso di posti vacanti medio nel terzo trimestre del 2022, secondo Istat, era del 2%, ossia circa 450 mila posti di lavoro, a fronte di un tasso di disoccupazione, soprattutto giovanile e femminile ancora preoccupante.

I corpi intermedi e i loro enti bilaterali, attraverso percorsi condivisi con le istituzioni e gli organi ispettivi (cui, a nostro avviso, andrebbe affidata anche una funzione consultiva), possono dare la spinta decisiva alle **politiche attive del lavoro**.

A tal proposito, lo sviluppo delle professionalità è sempre più un obiettivo non solo delle istituzioni formative, ma anche delle imprese e dei fondi bilaterali organizzati dalle parti sociali.

Soltanto attraverso la cooperazione di istituzioni, imprese e corpi sociali si può dare vita a iniziative che permettano di collegare fabbisogni e necessità dei vari soggetti coinvolti, al fine di creare dei veri e propri mercati del lavoro territoriali o inter-territoriali autosufficienti e prosperi.



Nei CC.CC.NN.LL. FederTerziario, anche attraverso gli strumenti della bilateralità, si è voluto puntare sulla promozione della **sicurezza sul luogo di lavoro**, migliorando la qualità di vita ed il benessere del lavoratore attraverso attività di prevenzione, formazione e informazione adeguate a migliorare l'ambiente di lavoro e ridurre i rischi legati all'attività svolta.

Poiché i sistemi di relazioni industriali solidi e virtuosi fanno del proprio materiale contrattuale un vanto (a differenza di sistemi che non gradiscono veicolare lo specifico contenuto delle clausole contrattuali al di là del poco consultato archivio CNEL) in allegato al presente documento consegniamo delle schede di sintesi di alcuni dei nostri CC.CC.NN.LL.. (Allegati 1,2,3)

4. TRA NORMATIVA, PRASSI E GIURISPRUDENZA: LA COMPARAZIONE DEI TRATTAMENTI ECONOMICI E NORMATIVI

La mancata attuazione dell'art. 39, commi 2 e ss. Cost., ha comportato la diffusione di contratti collettivi di diritto comune (ovvero regolati dalle norme civilistiche in materia di contratti), quali espressione dell'autonomia privata, seppur esercitata in forma collettiva [cfr. G. Giugni, *Diritto sindacale*, 2012, pp. 132 ss.]. In un simile contesto, assume particolare rilievo il principio generale di libera scelta (c.d. efficacia *in volentes*) del contratto collettivo nazionale applicabile in una data realtà produttiva.

Come noto, per **determinare la base imponibile sulla quale calcolare i contributi di previdenza e assistenza sociale**, non può essere utilizzato un importo inferiore alle retribuzioni stabilite «da leggi, regolamenti, contratti collettivi, **stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale**, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo» (**cfr. art. 1, comma 1 del d.l. n. 338/1989, convertito in legge n. 339/1989**).

Il legislatore, con la **legge 28 dicembre 1995, n. 549** ha interpretato autenticamente questa disposizione specificando che «l'articolo 1 del decreto legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, si interpreta nel senso che, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria» (vd. **art. 2, comma 25**). □



Questo nuovo e più rigoroso criterio, individuato nella maggiore rappresentatività in termini “comparativi” ha poi avuto una vis espansiva, tanto che da questo primo utilizzo, il rinvio ai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, è stato poi utilizzato numerose volte dal legislatore (in materia di orario di lavoro, di tipologie contrattuali flessibili, di smart working, di agevolazioni contributive *et multis aliis*) **non risolvendo mai il problema dell’individuazione dei soggetti legittimati a utilizzare i vari rinvii** [Sulla molteplicità delle tipologie e delle funzioni dei rinvii legali, si veda, da ultimo, I. ALVINO, *I rinvii legislativi al contratto collettivo*, 2018].

Da una lettura ragionata dell’insieme delle disposizioni che utilizzano il criterio sopra citato, si evince **un riconoscimento dello standard minimo di trattamento economico e normativo dei lavoratori, da parte dell’ordinamento, nella contrattazione dei sindacati comparativamente più rappresentativi.**

Ma sempre al fine di contenere tali definizioni nell’alveo della costituzionalità, non possiamo dimenticare che proprio la Corte Costituzionale (così come la giurisprudenza di legittimità), con la sentenza n. 51 dell’11 marzo 2015, ha specificato che i richiami ai cosiddetti contratti leader “*lungi dall’assegnare ai predetti contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, efficacia erga omnes, in contrasto con quanto statuito dall’art. 39 Cost., mediante un recepimento normativo degli stessi, richiama i predetti contratti, e più precisamente i trattamenti economici complessivi minimi previsti, quale parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere..*”.

Uno degli obiettivi del presente documento, di conseguenza, è rendere chiare e trasparenti le effettive tutele e garanzie economiche offerte ai lavoratori attraverso i contratti FederTerziario, prescindendo la atavica questione della maggiore rappresentatività comparata, dimostrando il rispetto dello standard minimo che il legislatore ha individuato.

Come giustamente indicato anche dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro, crediamo che si debbano comparare i trattamenti economici e normativi dei contratti.

In particolare, sulla base delle indicazioni enunciate dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro, si sono effettuate tre comparazioni tra la parte normativa ed economica di CC.CC.NN.LL. sottoscritti da FederTerziario e le rispettive parti dei CC.CC.NN.LL. di settore sottoscritte da CGIL, CISL e UIL.



Le comparazioni hanno ad oggetto i seguenti CC.CC.NN.LL. di FederTerziario:

- contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende del settore turismo, dei pubblici esercizi e della ristorazione, sottoscritto in data 16 marzo 2022 (con decorrenza dal 16 marzo 2022) da FederTerziario, FederTerziario Turismo e UGL Terziario, con l'assistenza tecnica di ANCL;
- contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende operanti nel settore outsourcing – insourcing, attività intra processo, supply chain industria e servizi, sottoscritto in data 29 aprile (con decorrenza dal 1° maggio 2022) da FederTerziario, FederTerziario logistica e trasporti e UGL, con l'assistenza tecnica di ANCL;
- contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle micro, piccole e medie imprese aziende del settore terziario, commercio e servizi, sottoscritto in data 05 agosto 2019 (con decorrenza dal 01 agosto 2019) da FederTerziario e UGL Terziario.

Queste analisi, relative ai trattamenti economici e normativi stabiliti da differenti contratti, come evidenziato dall'organo ispettivo, esulano dalle riflessioni concernenti l'individuazione delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A tal proposito non si può non fornire un breve excursus di **prassi** INL che evidenzia come la comparazione dei contratti, ai fini dei benefici normativi e contributivi di cui all'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006, **non debba riguardare i soggetti firmatari ma l'effettivo trattamento garantito al lavoratore.**

Con la circolare n. 7 del 7 giugno 2019, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornendo precisazioni al personale ispettivo in ordine alla vigilanza sulla corretta fruizione delle agevolazioni contributive, specificava che *“al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, dovrà svolgere **un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo** effettivamente garantito ai lavoratori e non solo un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

Successivamente, con circolare n. 9 del 10 settembre 2019 l'Ispettorato si era prefissato di elaborare un primo prospetto, ad uso del personale ispettivo, esemplificativo delle clausole normative presenti nei CC.CC.NN.LL.sulle quali orientare la comparazione.



Infine, con circolare n. 2 del 28 luglio 2020, l'INL, di concerto con l'Ufficio legislativo del Ministero, ha fornito degli indici di valutazione di "equivalenza" della disciplina normativa dei contratti collettivi.

I documenti allegati, dunque, nel pieno rispetto delle indicazioni ministeriali e seguendo gli indici individuati dagli organi ispettivi, effettuano comparazioni tra i contratti al fine di mostrare quanto meno l'equivalenza (se non la migliore tutela) dei trattamenti riconosciuti dalle imprese che applicano i nostri CCNL.

Quanto alla **giurisprudenza**, ex multis si segnala un'interessante recente pronuncia del Tribunale di Milano in materia di retribuzione proporzionata e sufficiente e trattamenti retributivi previsti dai CCNL (conforme Corte App. Torino 9 agosto 2019, n. 1128) Trib. Milano, 19 novembre 2015, n. 3179).

Il Tribunale meneghino con sentenza n. 673/2022, pubblicata in data 22 marzo 2022, ha sancito che la retribuzione prevista dall'art. 23 del **CCNL Vigilanza Servizi Fiduciari, considerato leader, non è conforme ai parametri costituzionali di cui all'art. 36 Cost., essendo, tra l'altro, anche inferiore al tasso di povertà Istat.**

Si vedano, poi, ad esempio, anche i diversi esiti cui è pervenuta la giurisprudenza di merito in relazione al settore produttivo delle agenzie assicurative (Trib. Arezzo 12 luglio 2017, n. 256, e Trib. Genova 1° febbraio 2019, n. 1064).

Queste poche sentenze esemplificative, ci fanno comprendere come anche la giurisprudenza vada ormai a controllare l'effettività delle tutele e l'individuazione dei parametri retributivi.



5. CONCLUSIONI: IL VALORE DELLE TUTELE E IL DISVALORE DEI DOGMI DEL PASSATO

L'obiettivo principale che si pone chi rappresenta le piccole e piccolissime imprese è quello **di porre le basi per un sistema che consenta una gestione lungimirante delle esigenze di flessibilità** mirante a una migliore conciliazione vita/lavoro dei dipendenti e di flessibilità organizzativa delle aziende, **senza ridurre le tutele per i lavoratori e il vantaggio competitivo delle aziende.**

Una contrattazione collettiva che riesce a contemperare gli interessi delle singole aziende e dei singoli lavoratori, non solo soddisfa le loro necessità quotidiane, ma, attraverso un avanzamento qualitativo nella dialettica sindacale tra associazioni datoriali e sindacati, pone le basi per individuare soluzioni adeguate anche per il futuro.

Il costante confronto di FederTerziario con i sindacati dei lavoratori ne è la prova. Ciò che auspichiamo è l'abbandono di una visione statica delle relazioni industriali, radicata su modelli, dati e dogmi sindacali figli di un sistema di relazioni industriali autoreferenziale e lontano dalla realtà.

Occorre superare le logiche ottocentesche di contrapposizione tra imprese e lavoratori, che soprattutto nelle piccole e micro imprese sono quasi inesistenti. Occorre altresì superare le logiche di rivendicazione dei singoli organismi al fine di un bene comune, il rilancio dell'economia italiana e la crescita occupazionale.

Il nostro obiettivo è da sempre quello di dare alle imprese le risposte concrete di cui necessitano attraverso relazioni sindacali solide e buone prassi, cercando di individuare soluzioni utili, con lo spirito pragmatico e resiliente che ci contraddistingue.

Cerchiamo costantemente nuove soluzioni ma il fine ultimo è sempre lo stesso: generare valore per le imprese rappresentate e rendere prospero il mercato del lavoro in cui operano. Soltanto così si tutelano anche i lavoratori.

Sulla base del breve quadro di relazioni industriali, contrattuale, normativo, di prassi e di giurisprudenza qui svolto, si chiede che in fase ispettiva possano essere valutate le comparazioni che si allegano al presente documento che attestano l'equivalenza delle tutele e delle retribuzioni per i lavoratori in conformità con l'art. 36 della Costituzione.

Il Centro Studi FederTerziario si rende disponibile a fornire, se necessario, ulteriore materiale utile.

Si allegano: schede comparative.



DOCUMENTO DI COMPARAZIONE

Oggetto: applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti per i dipendenti delle aziende del settore turismo, dei pubblici esercizi e della ristorazione e comparazione con il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo FIPE Confcommercio/ CGIL CISL e UIL.

Sommario: 1. premessa e metodo; 2. lavoro supplementare e clausole elastiche nel part-time; 3. lavoro straordinario; 4. periodo di prova; 5. periodo di preavviso; 6. ex festività soppresse; 7. malattia e infortunio; 8. periodo di comporta; 9. maternità; 10. permessi retribuiti; 11. ulteriori vantaggi per lavoratori e imprese che esula dagli indici di equivalenza forniti dalla circolare; 12. retribuzione globale annua; 13 esito della comparazione.



1) Premessa e metodo

la presente relazione, redatta con scopo informativo, intende fornire un'analisi tecnico-giuridica del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle per i dipendenti delle aziende del settore turismo, dei pubblici esercizi e della ristorazione, sottoscritto in data 16 marzo 2022 (con decorrenza dal 16 marzo 2022) da FederTerziario, FederTerziario Turismo e UGL Terziario, con l'assistenza tecnica di ANCL (successivamente per brevità CCNL Turismo).

In particolare, sulla base delle indicazioni enunciate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, si intende effettuare una comparazione tra la parte normativa ed economica del CCNL in oggetto e le rispettive parti del CCNL contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo FIPE Confcommercio/ CGIL CISL e UIL sottoscritto in data 8 febbraio 2018 da FIPE - ANGEM - LEGACOOOP Produzione E Servizi - FEDERLAVORO e SERVIZI CONFCOOPERATIVE FILCAMS CGIL - FISASCAT CISL - UILTuCS (successivamente per brevità CCNL FIPE).

Questa analisi, relativa ai trattamenti economici e normativi stabiliti da differenti contratti, come evidenziato dall'organo ispettivo, esula dalle riflessioni concernenti l'individuazione delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A tal proposito non si può non fornire un breve excursus di prassi INL che evidenzia come la comparazione dei contratti, ai fini dei benefici normativi e contributivi di cui all'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006, non debba riguardare i soggetti firmatari **ma l'effettivo trattamento garantito al lavoratore.**

Con la circolare n. 7 del 7 giugno 2019, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornendo precisazioni al personale ispettivo in ordine alla vigilanza sulla corretta fruizione delle agevolazioni contributive, specificava che *"al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, dovrà svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non solo un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*.



Successivamente, con circolare n. 9 del 10 settembre 2019 l'Ispettorato si era prefissato di elaborare un primo prospetto, ad uso del personale ispettivo, esemplificativo delle clausole normative presenti nei CCNL sulle quali orientare la comparazione.

Infine, con circolare n. **2 del 28 luglio 2020, l'INL**, di concerto con l'Ufficio legislativo del Ministero, ha fornito degli indici di valutazione di "equivalenza" della disciplina normativa dei contratti collettivi.

La presente circolare, dunque, nel pieno rispetto delle indicazioni ministeriali e seguendo gli indici individuati dagli organi ispettivi, **intende effettuare una comparazione tra i contratti sopra citati al fine di mostrare quanto meno l'equivalenza (se non la migliore tutela) dei trattamenti riconosciuti dalle imprese che applicano il nostro CCNL.**

Per quanto riguarda la classificazione del personale, va sottolineato come nel CCNL Turismo Federterziario è stato eliminato il 7° livello (previsto nel CCNL Turismo FIPE), le cui figure professionali sono state inglobate nel 6° livello.

CCNL FT Turismo	CCNL FIPE
Quadri	Quadri (A e B)
Livello 1°	Livello 1°
Livello 2°	Livello 2°
Livello 3°	Livello 3°
Livello 4°	Livello 4°
Livello 5°	Livello 5°
Livello 6° S	Livello 6° S
Livello 6°	Livello 6°
	Livello 7°

Non potendo qui trattare tutti i casi possibili, si è deciso di effettuare una comparazione complessiva sul totale delle ipotesi, evidenziando in quale contratto siano presenti trattamenti più favorevoli con riferimento al maggior numero di livelli di inquadramento (e dunque di lavoratori).



2) Lavoro supplementare e clausole elastiche nel part-time

Relativamente alla disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time l'INL suggerisce agli Ispettori di porre attenzione, per entrambi gli istituti, al limite massimo percentuale dell'aumento della durata della prestazione che il datore di lavoro può richiedere, ritenendo che ad un minor numero di ore corrisponde una maggior tutela del lavoratore.

Il lavoro supplementare è quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.

L'art. 79 del CCNL FIPE prevede che *"in assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino a **180 ore annue**". Non vi è alcuna indicazione sull'entità della maggiorazione riconosciuta al lavoratore.*

L'art. 69 del CCNL Turismo FT prevede che *"È facoltà del datore di lavoro richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al **30 % delle ore di lavoro settimanali concordate; fatti salvi specifici accordi tra le parti**"*

Dunque, il CCNL FIPE, prevedendo un monte ore massimo, a fronte della percentuale fissa (30%) prevista dal CCNL Federterziario, potrebbe in alcuni casi risultare migliorativo ed in altri peggiorativo, in quanto il raffronto varia a seconda del monte ore del lavoratore part-time; in ogni caso il CCNL FT risulta migliorativo dal punto di vista economico prevedendo che le ore di lavoro supplementare siano retribuite con una maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 15%, per le ore in cui la variazione viene effettuata (25% in caso di lavoro supplementare effettuato in giorno festivo, il 20 % per le ore notturne), da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto, mentre il CCNL FIPE non prevede alcuna maggiorazione.

Per quanto riguarda le clausole elastiche, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, i due il CC.CC.NN.LL prevedono le medesime maggiorazioni: **1,5%** in caso di sola variazione della collocazione oraria e **31,5%** (30% + 1,5%) in caso di variazione in aumento dell'orario di lavoro

Pertanto, con riferimento al lavoro supplementare, il trattamento più vantaggioso per il lavoratore è quello stabilito da Federterziario, mentre con riguardo alle clausole elastiche le previsioni contrattuali risultano equivalenti.



3) Lavoro straordinario

Passando alla disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi, così come richiesto dall'Ispettorato, si osserva che:

- l'art. 111 del CCNL FT TURISMO prevede che *"Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di 250 ore annuali e nel limite di 2 ore giornaliere. Per i lavoratori dipendenti da aziende di stagione, tale limite è fissato in 3 ore giornaliere"*;
- l'art. 125 del CCNL FIPE stabilisce che *"lo straordinario è consentito nel limite massimo di 260 ore"*.

Per quanto riguarda le maggiorazioni per lavoro straordinario nei giorni feriali, la percentuale di maggiorazione, pari al 30%, è uguale in entrambi i contratti collettivi, mentre per il notturno c'è un leggero scostamento del 10% in favore del CCNL FIPE (60%, anziché 50%).

Quindi, con riferimento ai criteri indicati, il riconoscimento economico è pressoché il medesimo.

Purtuttavia il CCNL FT risulta maggiormente favorevole in quanto prevede una minore possibilità di ricorrere al lavoro straordinario.

4) Periodo di prova

Per quanto riguarda il periodo di prova, pur non essendo specificato nella circolare, si presume che un periodo più breve sia da considerarsi maggiormente favorevole per il lavoratore.

Nei contratti collettivi in esame (art. 94 CCNL FT e art. 110 CCNL FIPE) i periodi di prova sono identici e precisamente:

- giorni 180 di calendario per i lavoratori inquadrati nell'area Quadri (A e B);
- giorni 150 di calendario per i lavoratori inquadrati nel 1° Livello;
- giorni 75 di calendario per i lavoratori inquadrati nel 2° Livello;
- giorni 45 di calendario per i lavoratori inquadrati nel 3° Livello;
- giorni 30 di calendario per i lavoratori inquadrati nel 4° e 5° Livello;
- giorni 20 di calendario per i lavoratori inquadrati nel 6°S Livello;
- giorni 15 di calendario per i lavoratori inquadrati nel 6° Livello

Anche per quanto riguarda questo indice il CCNL sottoscritto da Federterziario rispetta i canoni sanciti dalla circolare INL.



5) Periodo di preavviso

Si passa ora alla durata del preavviso.

Anche in questo caso i due CC.CC.NN.LL. stabiliscono i medesimi periodo di preavviso (art. 172 CCNL FT e art. 208 CCNL FIPE):

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
Quadri A e B	4 mesi
1°	2 mesi
2° e 3°	1 mese
4° e 5°	20 giorni
6° S, 6°	15 giorni

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
Quadri A e B	5 mesi
1°	3 mesi
2° e 3°	45 giorni
4° e 5°	30 giorni
6° S, 6°	20 giorni

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
Quadri A e B	6 mesi
1°	4 mesi
2° e 3°	2 mesi
4° e 5°	45 giorni
6° S, 6°	20 giorni

Anche in questo caso, quindi, il CCNL FT, ai sensi della circolare dell'INL in esame, risulta inoppugnabile.



6) Ex Festività sopresse

La disciplina compensativa delle ex festività sopresse avviene normalmente attraverso il riconoscimento di permessi individuali.

L'art. 115 del CCNL FT Turismo prevede che *"Il personale ha diritto a permessi retributivi per le festività sopresse pari ad ore 32 annue. In sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della L. 54/1977, e del D.P.R. 792/1985, i lavoratori potranno usufruire di gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito"*.

L'art. 132 del CCNL FIPE prevede solo che *"Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui al presente articolo, è dovuta, oltre alla retribuzione giornaliera, la retribuzione delle ore di servizio effettivamente prestate, maggiorata del 20%"* (percentuale uguale a quella prevista dal CCNL FT). Nulla si indica in ordine ai permessi retribuiti.

Con riguardo a questo indice non si può fare la comparazione con riferimento alle ore di permesso (in quanto non specificate nel CCNL FIPE), risultando, pertanto, maggiormente esaustivo il CCNL firmato da Federterziario. Per quanto riguarda le maggiorazioni per eventuale attività lavorativa nelle giornate festive, la maggiorazione, per entrambi i contratti collettivi è fissata nel 20%.

7) Malattia e infortunio

Quanto alla disciplina della malattia e dell'infortunio, l'INL indica che occorre fare particolare riferimento al riconoscimento di un'eventuale integrazione delle relative indennità.

Il CCNL Federterziario all'art. 150 in merito prevede che:

Durante il periodo di malattia, il lavoratore avrà diritto:

- a) per i primi 3 giorni di malattia, limitatamente a 3 eventi morbosi nell'arco di un anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;*
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 66% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.*
- c) dal 4° al 180° verrà corrisposta un'indennità pari all'80%.*



Il CCNL FIPE, all'art. 190 prevede che, in caso di malattia il lavoratore ha diritto:

"a) all'indennità di malattia da corrispondersi dall'INPS nella misura dell'80 per cento, comprensiva della indennità posta a carico dello stesso Istituto dall'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978 n. 833 e della relativa sospensione del rapporto di lavoro 139 integrazione di cui al decreto ministeriale 1 febbraio 1957 e al decreto ministeriale 6 agosto 1962, per la quale i datori di lavoro sono tenuti a versare al predetto Istituto la prevista aliquota aggiuntiva dello 0,77%. Ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980 n. 33 l'indennità suddetta è anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della stessa legge 29 febbraio 1980 n. 33;

(b) alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia superi i cinque giorni. Al personale retribuito con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 179."

In caso di infortunio il CCNL Federterziario dispone, all'art. 151, che:

"... il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro, l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i 3 gg. successivi (periodo di carenza)".

IL CCNL FIPE, all'art. 191 dispone che:

Fatto salvo quanto previsto al comma precedente, in caso di infortunio il datore di lavoro corrisponderà una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno di cui si verifica l'infortunio".

In questo caso entrambi i CCNL prevedono un'integrazione dell'indennità spettante in caso di malattia e infortunio.



8) Periodo di comportamento

Altro indice indicato dall'Ispettorato per effettuare una comparazione è la durata del periodo di comportamento in caso di malattia e infortunio (sarà considerato più tutelante un periodo di comportamento più lungo).

Entrambi i CC.CC.NN.LL. prevedono che *“il lavoratore dipendente non in prova, indipendentemente dall'anzianità di servizio ha diritto alla conservazione del posto, per un periodo di 180 gg. per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre”*.

Pertanto, anche sotto tale profilo i due contratti sono equiparabili.

9) Maternità

Altro parametro da considerare per effettuare la comparazione richiesta dall'INL è quello della maternità con eventuale riconoscimento di un'integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa.

Entrambi i CC.CC.NN.LL. prevedono un'integrazione fino al 100% della retribuzione mensile netta solo per il periodo di astensione obbligatoria.

In questo caso i trattamenti economici sono equivalenti.

10) Permessi retribuiti

L'ultimo indice di equivalenza della parte normativa fornito dal Ministero del Lavoro è il monte ore di permessi retribuiti.

Il CCNL FT prevede che i lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di **150 ore pro capite in un triennio**.

Il CCNL FIPE dispone **150 ore di permessi retribuiti nel triennio**.

Anche sotto tale profilo i due contratti collettivi sono equivalenti.



11) Ulteriori vantaggi per lavoratori e imprese che esula dagli indici di equivalenza forniti dalla circolare

Volendo uscire dall'alveo degli istituti da comparare ai fini della circolare INL n. 2/2020, si desidera elencare brevemente alcuni ulteriori vantaggi del CCNL Federterziario.

Punti caratterizzanti del CCNL sono quelli di tutti i contratti sottoscritti da FederTerziario, cioè flessibilità, bilateralità e formazione, puntando a incentivare una crescita della qualificazione professionale delle risorse umane e un incremento della qualità del servizio nella direzione di uno sviluppo della competitività delle imprese e del personale, senza trascurare l'accrescimento degli aspetti sociali.

In primo luogo va sottolineato come l'abolizione del 7° livello ed il conseguente accorpamento al 6° Livello, rappresenta un'importante innovazione che risponde alla necessità di offrire servizi qualificati, attraverso risorse maggiormente professionalizzate, tutelando altresì tutti coloro i quali troppo spesso vengono relegati in livelli retributivi, non corrispondenti alle mansioni di fatto svolte, solo al fine di pagare retribuzioni molto basse

Flessibilità

- ampliamento materie delegate alla contrattazione di secondo livello (grazie all'ampliamento delle materie delegate alla contrattazione di secondo livello la aziende potranno adeguare le norma contrattuali alle reali esigenze aziendali);
- part- time ciclico (che permette di quantificare al momento della sottoscrizione del contratto individuale il monte ore annuo del dipendente che potrà essere impiegato a seconda delle esigenze aziendali);
- apprendistato in cicli stagionali;
- salario di primo ingresso per personale privo di esperienza;
- frazionabilità del periodo di ferie (mai prevista nel settore turismo);
- aumento della percentuale di assunzioni a tempo determinato e di lavoratori somministrati (rispettivamente 35% e 30% e complessivamente 45%);
- previsione di una stagionalità slegata da periodi di chiusura nel corso dell'anno;
- banca delle ore;
- smart working;



- nuove ipotesi di assunzione di lavoratori a termine di durata superiore a 12 mesi per: giovani di età inferiore a 29 anni, soggetti di età superiore ai 45 anni, cassintegrati, percettori del reddito di cittadinanza, disoccupati o inoccupati da almeno 8 mesi e donne residenti in luoghi con una bassa

Bilateralità e formazione

Il contratto mette a disposizione una serie di servizi di welfare bilaterale che, oltre a fornire strumenti di crescita per imprese e lavoratori, possono favorire la creazione di un clima aziendale sereno e produttivo. Grazie all'Ente Bilaterale del settore, **Ebintur** aziende e lavoratori avranno diritto ad una serie di prestazioni volte a fornire strumenti di crescita per imprese e lavoratori, che possano favorire la creazione di un clima aziendale sereno e produttivo.

Attraverso l'iscrizione al Fondo Interprofessionale **Fonditalia**, (che non ha alcun costo, in quanto le aziende destinano lo 0,30% della disoccupazione involontaria, che già versano all'INPS, a un Fondo interprofessionale), le aziende aderenti potranno ottenere il finanziamento di attività formative volte a qualificare il proprio personale in relazione alle esigenze aziendali. Federterziario assisterà le imprese dalla fase di progettazione a quella di rendicontazione.

Infine, tramite il Fondo di Integrazione Sanitaria **Previlavoro**, i cui costi sono deducibili dal reddito d'impresa, i dipendenti avranno diritto alla copertura delle spese sanitarie affrontate a causa di infortunio o malattia.



12) Retribuzione globale annua

La circolare INL n. 2/2020, termina ribadendo che, ancor prima dell'equivalenza della parte normativa del CCNL, occorre riscontrare **un'equivalenza della parte economica**.

In particolare alla lettera c) della suddetta circolare, relativa appunto alla comparazione dei trattamenti economici, si deve la c.d. **retribuzione globale annua**, da intendersi quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione e da quelli variabili solo laddove gli elementi variabili siano considerati come parte del trattamento economico complessivo definito dal contratto collettivo nazionale di categoria soltanto in relazione al caso del singolo lavoratore.

Ai fini dell'individuazione della retribuzione globale annua sono stati considerati i minimi retributivi, l'indennità di contingenza, la tredicesima mensilità e la quattordicesima mensilità (a essi andranno aggiunti gli scatti di anzianità in base alla storia del lavoratore in azienda).

La retribuzione globale annua risulta superiore nel CCNL sottoscritto da Federterziario in quasi la totalità delle aree di inquadramento.

L'unica lieve discrepanza si rinviene dal confronto tra livello 1° (circa 9 euro annui) e il 3° (circa 1,5 euro annuo). Risulta, altresì, inferiore il 6° livello, che però come detto comprende i livelli professionali 6° e 7° del CCNL FIPE. Pertanto facendo una media tra le retribuzioni dei suindicati livelli (6° e 7°) la retribuzione risulta pari ad € 18.736,34 e, conseguentemente, la retribuzione prevista dal CCNL FT risulta superiore di circa 440,00 annui.



Comparazione retribuzione globale annua

FEDERTERZIARIO		FIPE	
Livello A	€ 32.550,00	Livello A	€ 31.488,66
Livello B	€ 30.101,40	Livello B	€ 29.099,98
1° Livello	€ 27.048,00	1° Livello	€ 27.059,06
2° Livello	€ 24.674,86	2° Livello	€ 24.670,66
3° Livello	€ 23.224,46	3° Livello	€ 23.226,98
4° Livello	€ 21.882,98	4° Livello	€ 21.877,66
5° Livello	€ 20.474,02	5° Livello	€ 20.472,76
6S° Livello	€ 19.658,10	6S° Livello	€ 19.658,10
6° Livello	€ 19.177,34	6° Livello	€ 19.368,58
		7° Livello	€ 18.104,10

13) Esito della comparazione

All'esito della comparazione risulta non solo una sostanziale equivalenza dei trattamenti economici disciplinati dai contratti analizzati, **ma un trattamento di maggior favore per i dipendenti ai quali si applica il CCNL turismo pubblici esercizi e ristorazione, sottoscritto da Federterziario.**

Pertanto, come indicato dalla circolare dell'Ispezzione nazionale del lavoro, **eventuali benefici normativi e contributivi possono essere riconosciuti alle imprese che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende operanti nel settore turismo, pubblici esercizi e ristorazione.**



DOCUMENTO DI COMPARAZIONE

Oggetto: applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende operanti nel settore outsourcing – insourcing, attività intra processo, supply chain industria e servizi e comparazione con il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi.

Sommario: 1. premessa e metodo; 2. lavoro supplementare e clausole elastiche nel part-time; 3. lavoro straordinario; 4. periodo di prova; 5. periodo di preavviso; 6. ex festività soppresse; 7. malattia e infortunio; 8. periodo di comporta; 9. maternità; 10. permessi retribuiti; 11. ulteriori vantaggi per lavoratori e imprese che esula dagli indici di equivalenza forniti dalla circolare; 12. retribuzione globale annua; 13 esito della comparazione.



1) Premessa e metodo

La presente circolare, redatta con scopo informativo, intende fornire un'analisi tecnico-giuridica del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende operanti nel settore outsourcing - insourcing, attività intra processo, supply chain industria e servizi, sottoscritto in data 29 aprile (con decorrenza dal 1° maggio 2022) da FederTerziario, FederTerziario logistica e trasporti e UGL, con l'assistenza tecnica di Ancl (successivamente per brevità CCNL outsourcing - insourcing).

In particolare, sulla base delle indicazioni enunciate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, si intende effettuare una comparazione tra la parte normativa ed economica del CCNL in oggetto e le rispettive parti del CCNL per il personale dipendente da imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi sottoscritto in data 8 giugno 2021 da Anip Confindustria, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci servizi di Lavoro, Unionservizi Confapi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Ultrasporti-Uil (successivamente per brevità CCNL multiservizi).

Questa analisi, relativa ai trattamenti economici e normativi stabiliti da differenti contratti, come evidenziato dall'organo ispettivo, esula dalle riflessioni concernenti l'individuazione delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A tal proposito non si può non fornire un breve excursus di prassi INL che evidenzia come la comparazione dei contratti, ai fini dei benefici normativi e contributivi di cui all'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006, **non debba riguardare i soggetti firmatari ma l'effettivo trattamento garantito al lavoratore.**



Con la circolare n. 7 del 7 giugno 2019, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornendo precisazioni al personale ispettivo in ordine alla vigilanza sulla corretta fruizione delle agevolazioni contributive, specificava che *"al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, dovrà svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non solo un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*.

Successivamente, con circolare n. 9 del 10 settembre 2019 l'Ispettorato si era prefissato di elaborare un primo prospetto, ad uso del personale ispettivo, esemplificativo delle clausole normative presenti nei CCNL sulle quali orientare la comparazione.

Infine, con circolare n. 2 del 28 luglio 2020, l'INL, di concerto con l'Ufficio legislativo del Ministero, ha fornito degli indici di valutazione di "equivalenza" della disciplina normativa dei contratti collettivi.

La presente circolare, dunque, nel pieno rispetto delle indicazioni ministeriali e seguendo gli indici individuati dagli organi ispettivi, **intende effettuare una comparazione tra i contratti sopra citati al fine di mostrare quanto meno l'equivalenza (se non la migliore tutela) dei trattamenti riconosciuti dalle imprese che applicano il nostro CCNL.**

Per quanto riguarda la classificazione del personale, per poter effettuare la comparazione di alcuni istituti, come il periodo di prova e il preavviso, è stato necessario armonizzare i diversi livelli e le aree dei due contratti analizzati, come indicato nella tabella di seguito.



OUTSOURCING-INSOURCING	MULTISERVIZI
Quadri	Quadri
Area D	Livello VII
Area C	Livelli VI e V
Area B	Livelli IV e III
Area A	Livelli I e II

Armonizzazione dei livelli contrattuali ai fini della comparazione

È chiaro che la comparazione per questi due istituti, legati al livello di inquadramento e al grado di anzianità del lavoratore, andrà poi fatta con riguardo al caso specifico.

Non potendo qui trattare tutti i casi possibili, si è deciso di effettuare una comparazione complessiva sul totale delle ipotesi, evidenziando in quale contratto siano presenti trattamenti più favorevoli con riferimento al maggior numero di livelli di inquadramento (e dunque di lavoratori).



2) Lavoro supplementare e clausole elastiche nel part-time

Relativamente alla disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time l'INL suggerisce agli Ispettori di porre attenzione, per entrambi gli istituti, al limite massimo percentuale dell'aumento della durata della prestazione che il datore di lavoro può richiedere, ritenendo che ad un minor numero di ore corrisponde una maggior tutela del lavoratore.

Il lavoro supplementare è quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.

L'art. 33 del CCN Multiservizi prevede che "In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore è consentito lo svolgimento di lavoro **supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero** e/o settimanale di cui all'art. 30 del presente contratto collettivo".

L'art. 68 del CCNL outsourcing – insourcing prevede che "***È facoltà del datore di lavoro richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 30% delle ore di lavoro settimanali concordate***".

Dunque, stabilendo un'estensione minore dell'orario concordato, il CCNL outsourcing – insourcing prevede una migliore tutela per il lavoratore.

Per quanto riguarda le clausole elastiche, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, il CCNL Multiservizi (art. 33) prevede la corresponsione di una maggiorazione del **29,5%** (28% +1,5%), mentre il CCNL outsourcing-insourcing prevede (art. 71) prevede una maggiorazione del **31,5%** (30%+1,5%).

Dunque, sia con riferimento al lavoro supplementare sia con riguardo alle clausole elastiche il trattamento più vantaggioso per il lavoratore è quello stabilito da Federterziario.



3) Lavoro straordinario

Volgendo lo sguardo alla disciplina del lavoro straordinario, così come richiesto dall'Ispettorato, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi, si osserva che:

- l'art. 91 del CCNL outsourcing-insourcing prevede che "l'impresa non potrà richiedere un prolungamento della prestazione eccedente le 250 ore annui";
- l'art. 38 del CCNL multiservizi stabilisce che "l'impresa non potrà richiedere un prolungamento orario e una prestazione straordinaria eccedente le 150 ore annue".

Per quanto riguarda le maggiorazioni per lavoro straordinario nei giorni feriali (25%) e notturno (50%) le percentuali sono identiche, mentre c'è un leggero scostamento del 5% in favore del CCNL multiservizi (65%, anziché 60%) per il lavoro straordinario festivo (che comunque rimane l'ipotesi che si verifica in concreto con minor frequenza delle tre).

Quindi, con riferimento ai criteri indicati, il riconoscimento economico è pressoché il medesimo.

Purtuttavia potrebbe essere interpretato come maggior favorevole il contratto con meno possibilità di lavoro straordinario. Ciò nonostante, a nostro avviso, avere più opportunità di straordinario, dato che le maggiorazioni nel CCNL outsourcing-insourcing non sono inferiori a quello multiservizi, significa dare la possibilità di avere un reddito più alto ai lavoratori cui si applica il CCNL Federterziario.



4) Periodo di prova

Per quanto riguarda il periodo di prova, pur non essendo specificato nella circolare, si presume che un periodo più breve sia da considerarsi maggiormente favorevole per il lavoratore.

Il CCNL outsourcing-insourcing disciplina il periodo di prova all'art. 19, stabilendo che:

“Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto a un periodo di prova non superiore a:

- giorni 180 di calendario per i lavoratori inquadrati nell'area Quadro;
- giorni 120 di calendario per i lavoratori inquadrati nell'area area D;
- giorni 75 di calendario per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati nell'area C;
- giorni 60 di calendario per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati rati nell'area C;
- giorni 45 di calendario per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati nell'area B;
- giorni 30 di calendario per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati nell'area A”.

L'art. 8 del CCNL multiservizi, invece, stabilisce che:

“Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:

- mesi 6 per i lavoratori inquadrati al livello Quadro;
- mesi 4 per i lavoratori inquadrati al 7° livello;
- mesi 3 per i lavoratori inquadrati al 6° livello;
- mesi 2 per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati al 5°, 4°, 3° e 2° livello;
- 30 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati al 4° e 5° livello;
- 26 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati al 1°, 2° e 3° livello”.



Utilizzando le equivalenze dei diversi livelli di cui alla tabella a pagina 3 del presente documento, si osserva come il periodo di prova sia inferiore/uguale nel CCNL sottoscritto da Federterziario in un numero di livelli maggiore (7) rispetto a quello multiservizi (quadro, livello VII, livello VI, livello V operai, livello II, III e IV impiegati).

Di contro, risulta superiore il periodo di prova soltanto in 4 ipotesi (livello V impiegato, livello IV operaio, livello II operaio, livello I).

Anche per quanto riguarda questo indice il CCNL sottoscritto da Federterziario rispetta i canoni sanciti dalla circolare INL.

5) Periodo di preavviso

Si passa ora all'analisi della durata del preavviso.

Il CCNL outsourcing-insourcing, all'art. 149 stabilisce che:

"Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue.

Lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

- a. Quadri e cat. D: mesi 2 e 15 giorni;
- b. Cat. C: mesi 1 e 15 giorni;
- c. Cat. B: mesi 1;
- d. Cat. A: giorni 20;

Lavoratori con anzianità superiore a 5 anni di servizio:

- a. Quadri e cat. D: mesi 3 e 15 giorni;
- b. Cat. C: mesi 2 e 15 giorni;
- c. Cat. B: giorni 45;
- d. Cat. A: giorni 30".



Il CCNL multiservizi, disciplinando il periodo di preavviso all'art. 57, stabilisce che: "Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue

IMPIEGATI

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

1. mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
2. mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 6° livello;
3. mesi 1 per gli impiegati dal 5° al 2° livello;

b) per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non 10:

1. mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
2. mesi 2 per gli impiegati di 6° livello;
3. mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati dal 5° al 2° livello;

c) per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

1. mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
2. mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 6° livello;
3. mesi 2 per gli impiegati dal 5° al 2° livello.

OPERAI

Giorni 15 di calendario per gli operai di qualsiasi livello, a prescindere dalla loro anzianità di servizio".

Con riguardo a questo indice, purché non specificato dall'INL, si presume che maggiore sarà il periodo di preavviso migliore sarà considerato il trattamento per il lavoratore.

Anche in questo caso, per effettuare il confronto si sono utilizzati i criteri di equivalenza di cui alla tabella a pagina 3 del presente documento.

Con riferimento agli operai di ogni livello è sempre più favorevole il CCNL outsourcing-insourcing a prescindere dall'anzianità.

Con riguardo agli impiegati, sia con anzianità inferiore ai 5 anni, che tra i 5 e i 10 anni, il periodo di preavviso è a favore del CCNL multiservizi solo in un caso (livello II).



Nel CCNL outsourcing-insourcing non è prevista una disciplina diversa per coloro che hanno un'anzianità superiore ai 5 anni. Volendo forzatamente effettuare comunque una comparazione, esso supera, in questo unico caso, comunque il confronto in due casi (livello V e VI).

Nel complesso è evidente che il contratto firmato da Federterziario tutela i lavoratori delle imprese aderenti in modo superiore all'altro CCNL analizzato.

6) Ex Festività sopresse

La disciplina compensativa delle ex festività sopresse avviene normalmente attraverso il riconoscimento di permessi individuali.

L'art. 98 del CCNL outsourcing-insourcing prevede che "Il personale ha diritto a permessi retributivi per le festività sopresse pari ad ore **32 annue**

In sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della L. 54/1977, e del D.P.R. 792/1985, i lavoratori potranno usufruire di gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito".

L'art. 41 del CCNL Multiservizi prevede che *"Nel caso in cui l'azienda disponga la prestazione lavorativa per le 4 festività religiose sopresse, al lavoratore che in dette giornate presti la propria opera non compete alcun compenso aggiuntivo alla normale retribuzione mensile e verranno invece assegnati permessi compensativi retribuiti per quante sono state le giornate lavorate, in corrispondenza alle predette festività"*.

Con riguardo a questo indice vi è equivalenza tra i trattamenti, e quindi il CCNL firmato da Federterziario è in linea con le disposizioni ispettive.



7) Malattia e infortunio

Quanto alla disciplina della malattia e dell'infortunio, l'INL indica che occorre fare particolare riferimento al riconoscimento di un'eventuale integrazione delle relative indennità.

Il CCNL outsourcing-insourcing all'art. 136 in merito prevede che:

"Il datore di lavoro corrisponderà la retribuzione per i giorni di carenza (primi 3 giorni di malattia) secondo i seguenti criteri:

- a) 1° evento nel corso di un anno: l'azienda riconosce il 100% della retribuzione;*
- b) 2° evento nel corso di un anno: l'azienda riconosce il 50% della retribuzione della retribuzione minima tabellare;*
- c) 3° evento nel corso di un anno: l'azienda riconosce il 25% della retribuzione minima tabellare.*

Per il solo quarto giorno di prognosi, fino al terzo evento del corso dell'anno, l'azienda integrerà l'indennità corrisposta dall'INPS con il 5% della retribuzione minima tabellare" (...)

Nel caso di infortunio sul lavoro, l'azienda integrerà per tutti i lavoratori il trattamento erogato dall'istituto assicuratore fino al 100% della retribuzione netta di fatto, dal primo giorno fino alla guarigione clinica."

Sulla medesima questione all'art. 51 del CCNL multiservizi si legge che:

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

- corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 5 mesi e della metà di essa per gli altri 7 mesi.

Nei casi di infortuni sul lavoro, all'operaio sarà corrisposto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno e fino a guarigione clinica.



Nel caso di infortunio sul lavoro, l'azienda integrerà per tutti i lavoratori il trattamento erogato dall'istituto assicuratore fino al 100% della retribuzione netta di fatto, dal primo giorno fino alla guarigione clinica.

Per le assenze per malattia all'operaio sarà corrisposto:

a) a partire dal primo giorno lavorativo di assenza e fino al 180° giorno, un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale (art. 18, ultimo comma) netta;

b) dal 181° giorno al 270° corresponsione del 50% della retribuzione globale.

Nei casi di infortuni sul lavoro indennizzabili dall'INAIL, all'operaio sarà corrisposto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno e fino a guarigione clinica”.

In questo caso entrambi i CCNL prevedono un'integrazione dell'indennità spettante di infortunio che risulta equivalente.

Entrambi i contratti, inoltre, prevedono un'integrazione all'indennità di malattia.

Il CCNL multiservizi prevede un'integrazione più alta ma, tuttavia, è sicuramente da evidenziare l'innovazione del CCNL outsourcing-insourcing di prevedere un'indennità di 120 euro lordi per coloro che abbiano usufruito di non più di 8 giorni di assenza per malattia (ciò al fine di evitare reiterate e soventi assenze nei giorni festivi e nei fine settimana) **che bilancia la minor integrazione dell'indennità di malattia.**



8) Periodo di comportamento

Altro indice indicato dall'Ispettorato per effettuare una comparazione è la durata del periodo di comportamento in caso di malattia e infortunio (sarà considerato più tutelante un periodo di comportamento più lungo).

L'art. 51 del CCNL Multiservizi prevede che *“Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità raggiunga in complesso **12 mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi**”*.

*L'art. 136 del CCNL outsourcing-insourcing prevede che “In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia, il lavoratore non in prova, ha diritto alla conservazione del posto **per un periodo di 15 mesi**, anche per sommatoria di eventi.*

*L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove, **nell'arco di 30 mesi**, si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie”*.

Essendo il diritto al mantenimento del posto di lavoro per un periodo maggiore con riferimento a un lasso di tempo inferiore, anche per quanto riguarda questo indice, il CCNL Federterziario garantisce maggiori tutele al lavoratore.



9) Maternità

Altro parametro da considerare per effettuare la comparazione richiesta dall'INL è quello relativo all'istituto della maternità con eventuale riconoscimento di un'integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa.

L'art. 124 del CCNL outsourcing-insourcing prevede che *"durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, L. 833/1978, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della L. 33/1980.*

*Per i soli periodi indicati nel primo e secondo comma del presente articolo (ovvero i 5 mesi di maternità), l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere **100% della retribuzione mensile netta** cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore".*

Con riferimento allo stesso istituto il CCNL multiservizi prevede che *"per le lavoratrici con mansioni impiegatizie si applica, qualora più favorevole rispetto a quanto previsto dalla legge, il seguente trattamento: **corresponsione della retribuzione intera per i primi 4 mesi di assenza** e di quanto previsto dalla normativa di legge di cui al precedente comma nel mese successivo, fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscono a titolo di indennità a carico dell'ente di previdenza, per disposizioni di legge".*

In questo caso i trattamenti economici sono equivalenti per i primi 4 mesi e migliorativi al 5° mese per le dipendenti a cui si applica il CCNL di Federterziario.



10) Permessi retribuiti

L'ultimo indice di equivalenza della parte normativa fornito dal Ministero del Lavoro è il monte ore di permessi retribuiti.

L'art. 120 del CCNL outsourcing-insourcing prevede che i lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di **168 ore pro capite in un triennio**.

Il CCNL multiservizi dispone **150 ore di permessi retribuiti nel triennio**.

Anche con riguardo a questo indice fornito dall'INL, il CCNL di Federterziario garantisce maggiori tutele ai lavoratori (un numero maggiore di ore di permesso).

11) Ulteriori vantaggi per lavoratori e imprese che esula dagli indici di equivalenza forniti dalla circolare

Volendo uscire dall'alveo degli istituti da comparare ai fini della circolare INL n. 2/2020, si desidera elencare brevemente alcuni ulteriori vantaggi del CCNL outsourcing-insourcing.

Per quanto riguarda la **classificazione del personale (art. 21)**, allo scopo di favorire l'accrescimento che i percorsi formativi personali predisposti dall'azienda delineano, **l'inquadramento determinato dalle mansioni svolte dai lavoratori dalle aree stabilite, è definito in funzionali orizzontali e il criterio assume caratteristica innovativa.**

Affinché sia possibile agevolare l'accrescimento professionale individuale e favorire un utilizzo efficiente del modello organizzativo, sono state quindi individuate, come criterio di inquadramento, quattro aree funzionali orizzontali con fungibilità verticale entro il perimetro delle retribuzioni commisurate al tempo/ora, giorno/mese che il lavoratore impegna per attività descritte e contenute entro l'area stessa di appartenenza.



Nella previsione che l'evoluzione tecnologica determini fattori di criticità per la stabilizzazione dell'occupazione, l'utilizzo dello strumento di "**flottanza**" nella gestione delle competenze individuali e, quindi, nella formazione continua, consente una prevedibilità di carriera competenziale orizzontale, senza che ciò rappresenti automatismo e verticalizzazione di inquadramento.

La temporanea permanenza orizzontale, ma relativa al livello superiore, **viene retribuita per periodo, giorno e ora con l'indennità di flottanza disciplinata all'art. 22.**

Inoltre, per il sostegno all'occupazione e ai giovani è stato previsto un salario di primo ingresso per i contratti a tempo indeterminato (art. 36), volto a favorire l'inserimento di lavoratori che non possiedono alcuna specializzazione o esperienza professionale pregressa nelle attività o nelle mansioni per le quali vengono impiegati.

Il **contratto a sostegno dell'occupazione a tempo determinato** potrà, invece, essere utilizzato al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati (art. 37).

Infine, si incentiva un sistema premiale che lega parte della **quattordicesima** (art. 108) alla produttività permettendo al lavoratore di poter ottenere, raggiungendo determinati risultati, **una cifra maggiore rispetto alla mensilità aggiuntiva ordinaria prevista dagli altri contratti** (105% della normale retribuzione).



12) Retribuzione globale annua

La circolare INL n. 2/2020, termina ribadendo che, ancor prima dell'equivalenza della parte normativa del CCNL, occorre riscontrare **un'equivalenza della parte economica**.

In particolare alla lettera c) della suddetta circolare, relativa appunto alla comparazione dei trattamenti economici, si deve la c.d. **retribuzione globale annua**, da intendersi quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione e da quelli variabili solo laddove gli elementi variabili siano considerati come parte del trattamento economico complessivo definito dal contratto collettivo nazionale di categoria soltanto in relazione al caso del singolo lavoratore.

Ai fini dell'individuazione della retribuzione globale annua sono stati considerati i minimi retributivi, l'indennità di contingenza, l'elemento distinto della retribuzione, la tredicesima mensilità e la quattordicesima mensilità (a essi andranno aggiunti gli scatti di anzianità in base alla storia del lavoratore in azienda).

La retribuzione globale annua risulta superiore nel CCNL sottoscritto da Federterziario in quasi la totalità delle aree di inquadramento.

L'area C del CCNL outsourcing-insourcing, complessivamente considerando i corrispondenti livelli V e VI, garantisce una retribuzione di 22.540 € mentre la media dei due livelli analoghi del CCNL multiservizi è 21.547,19 € (seppur il livello VI sia leggermente superiore).

L'unica lieve discrepanza si rinviene dal confronto tra livello VII del CCNL multiservizi e l'area D del CCNL outsourcing-insourcing ma rappresenta lo scarto minore tra tutti quelli comparati.



Comparazione retribuzione globale annua

OUTSOURCING-INSOURCING	MULTISERVIZI
Quadri 31.444 €	Quadri 27.712,16 €
Area D 23.520 €	Livello VII 25.644,5 €
Area C 22.540 €	Livello VI 23.117,5 €
Area C 22.540 €	Livello V 19.976,88 €
Area B 20.832 €	Livello IV 18.884,74 €
Area B 20.832 €	Livello III 17.957,66 €
Area A 19.600 €	Livello II 17.129 €
Area A 19.600 €	Livello I 16.303,28 €



13) Esito della comparazione

All'esito della comparazione risulta non solo una sostanziale equivalenza dei trattamenti economici disciplinati dai contratti analizzati, **ma un trattamento di maggior favore per i dipendenti ai quali si applica il CCNL outsourcing-insourcing sottoscritto da Federterziario.**

Pertanto, come indicato dalla circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, **eventuali benefici normativi e contributivi possono essere riconosciuti alle imprese che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende operanti nel settore outsourcing - insourcing, attività intra processo, supply chain industria e servizi.**



DOCUMENTO DI COMPARAZIONE

Oggetto: applicazione del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE MICRO, PICCOLE E MEDIE IMPRESE AZIENDE DEL SETTORE TERZIARIO, COMMERCIO E SERVIZI, e comparazione con il CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI CONFCOMMERCIO/ FILCAMSCGIL, FISASCAT CISL AFFILIATA ALLA FIST CISL, UILTUCS-UIL

Sommario: 1. premessa e metodo; 2. lavoro supplementare e clausole elastiche nel part-time; 3. lavoro straordinario; 4. periodo di prova; 5. periodo di preavviso; 6. ex festività soppresse; 7. malattia e infortunio; 8. periodo di comporto; 9. maternità; 10. permessi retribuiti; 11. ulteriori vantaggi per lavoratori e imprese che esula dagli indici di equivalenza forniti dalla circolare; 11. retribuzione globale annua; 12 esito della comparazione.



1) Premessa e metodo

La presente relazione, redatta con scopo informativo, intende fornire un'analisi tecnico-giuridica del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE MICRO, PICCOLE E MEDIE IMPRESE AZIENDE DEL SETTORE TERZIARIO, COMMERCIO E SERVIZI, sottoscritto in data 05 agosto 2019 (con decorrenza dal 01 agosto 2019) da FederTerziario e UGL Terziario (successivamente per brevità CCNL FT COMMERCIO).

In particolare, sulla base delle indicazioni enunciate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, si intende effettuare una comparazione tra la parte normativa ed economica del CCNL in oggetto e le rispettive parti del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI CONFCOMMERCIO/ FILCAMSCGIL, FISASCAT CISL AFFILIATA ALLA FIST CISL, UILTUCS-UIL (successivamente per brevità CCNL CONFCOMMERCIO). Questa analisi, relativa ai trattamenti economici e normativi stabiliti da differenti contratti, come evidenziato dall'organo ispettivo, esula dalle riflessioni concernenti l'individuazione delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A tal proposito non si può non fornire un breve excursus di prassi INL che evidenzia come la comparazione dei contratti, ai fini dei benefici normativi e contributivi di cui all'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006, non debba riguardare i soggetti firmatari ma l'effettivo trattamento garantito al lavoratore.

Con la circolare n. 7 del 7 giugno 2019, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornendo precisazioni al personale ispettivo in ordine alla vigilanza sulla corretta fruizione delle agevolazioni contributive, specificava che "al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, dovrà svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non solo un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Successivamente, con circolare n. 9 del 10 settembre 2019 l'Ispettorato si era prefissato di elaborare un primo prospetto, ad uso del personale ispettivo, esemplificativo delle clausole normative presenti nei CCNL sulle quali orientare la comparazione.



Infine, con circolare **n. 2 del 28 luglio 2020**, l'INL, di concerto con l'Ufficio legislativo del Ministero, ha fornito degli indici di valutazione di "equivalenza" della disciplina normativa dei contratti collettivi.

La presente circolare, dunque, nel pieno rispetto delle indicazioni ministeriali e seguendo gli indici individuati dagli organi ispettivi, **intende effettuare una comparazione tra i contratti sopra citati al fine di mostrare quanto meno l'equivalenza (se non la migliore tutela) dei trattamenti riconosciuti dalle imprese che applicano il nostro CCNL.**

Per quanto riguarda la classificazione del personale, tanto il CCNL FT COMMERCIO quanto il CCNL CONFCOMMERCIO, sono previsti 7 livelli:

CCNL FT COMMERCIO	CCNL CONFCOMMERCIO
Quadri	Quadri
Livello 1°	Livello 1°
Livello 2°	Livello 2°
Livello 3°	Livello 3°
Livello 4°	Livello 4°
Livello 5°	Livello 5°
Livello 6°	Livello 6°
Livello 7°	Livello 7°

2) Lavoro supplementare e clausole elastiche nel part-time

Relativamente alla disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time, l'INL suggerisce agli Ispettori di porre attenzione, per entrambi gli istituti, al limite massimo percentuale dell'aumento della durata della prestazione che il datore di lavoro può richiedere, ritenendo che ad un minor numero di ore corrisponde una maggior tutela del lavoratore.

Il lavoro supplementare è quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.



L'art. 94 del CCNL CONFCOMMERCIO prevede che " per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno...Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208, secondo le modalità previste dall'art. 211, lettera a), e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208."

L'art. 73 del CCNL FT prevede che "Il datore di lavoro potrà richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 50 % delle ore di lavoro settimanali concordate;

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata forfettariamente e convenzionalmente nella misura del 15%. Le ore di lavoro supplementare prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione, secondo le modalità previste dall'art.178, e con la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Le ore di lavoro supplementare prestate durante le ore notturne verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 50%."

Per quanto riguarda le clausole elastiche, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, il CCNL CONFCOMMERCIO non prevede alcun limite massimo per il ricorso alle clausole elastiche, e stabilisce una maggiorazione dell'1,5% o in alternativa una indennità forfettaria di 120,00 euro annui.

Il CCNL FT prevede invece un limite massimo di variazione temporale del 35% della prestazione annua concordata, nonché una maggiorazione del 15% per le sole ore in cui la variazione viene effettuata.

Pertanto, con riferimento sia al lavoro supplementare che alle clausole elastiche, il CCNL FT risulta, secondo le indicazioni dell'INL più vantaggioso per il lavoratore, stabilendo un limite massimo al ricorso al lavoro supplementare (50%) ovvero alle clausole elastiche (35%), che, invece, non è previsto nel CCNL CONFCOMMERCIO.



3) Lavoro straordinario

Passando alla disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi, così come richiesto dall'Ispettorato, si osserva che i due CC.CC.NN.LL. risultano equiparabili:

L'art. 148 del CCNL CONFINDUSTRIA prevede che "Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue"

L'art. 122 del CCNL FT COMMERCIO prevede che "Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario fissato dal presente contratto, ma, ai sensi della vigente normativa, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie, a carattere individuale, nel limite di massimo 250 ore annue.

Per quanto riguarda le maggiorazioni per lavoro straordinario sono le medesime sui due contratti comparati:

- 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale;
- 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale;
- 30% per le prestazioni di lavoro nei festivi nei giorni festivi o la domenica
- 50%, per le prestazioni di lavoro durante la notte (dalle ore 22 alle 6 del mattino)

Quindi, con riferimento ai criteri indicati, la durata massima del ricorso al lavoro straordinario e il riconoscimento economico sono i medesimi.



4) Periodo di prova

Per quanto riguarda il periodo di prova, pur non essendo specificato nella circolare, si presume che un periodo più breve sia da considerarsi maggiormente favorevole per il lavoratore.

Nei contratti collettivi in esame (art. 121 CCNL CONFCOMMERCIO e art. 99 CCNL FT COMMERCIO) i periodi di prova sono identici ad eccezione di quello previsto per il 2° e 3° livello:

	<i>CCNL CONFCOMMERCIO</i>	<i>CCNL FT COMMERCIO</i>
<i>Quadri e 1° Livello</i>	<i>6 mesi</i>	<i>6 mesi</i>
<i>2° e 3° Livello</i>	<i>75 giorni</i>	<i>60 giorni</i>
<i>4° e 5° Livello</i>	<i>60 giorni</i>	<i>60 giorni</i>
<i>6° e 7° Livello</i>	<i>45 giorni</i>	<i>45 giorni</i>

Pertanto, per quanto riguarda questo indice, il CCNL sottoscritto da Federterziario risulta più favorevole per i livelli 2° e 3° ed allineato per tutti gli altri livelli.

5) Periodo di preavviso

In questo caso i due CC.CC.NN.LL. stabiliscono i medesimi periodi di preavviso (art. 247 CCNL CONFCOMMERCIO e art. 204 CCNL FT COMMERCIO):

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

	<i>Preavviso CCNL CONFCOMMERCIO</i>	<i>Preavviso CCNL FT COMMERCIO</i>
<i>Quadri e 1° Livello</i>	<i>60 giorni</i>	<i>60 giorni</i>
<i>2° e 3° Livello</i>	<i>30 giorni</i>	<i>30 giorni</i>
<i>4° e 5° Livello</i>	<i>20 giorni</i>	<i>20 giorni</i>
<i>6° e 7° Livello</i>	<i>15 giorni</i>	<i>15 giorni</i>



b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

	<i>Preavviso CCNL CONFCOMMERCIO</i>	<i>Preavviso CCNL FT COMMERCIO</i>
<i>Quadri e 1° Livello</i>	<i>90 giorni</i>	<i>90 giorni</i>
<i>2° e 3° Livello</i>	<i>45 giorni</i>	<i>45 giorni</i>
<i>4° e 5° Livello</i>	<i>30 giorni</i>	<i>30 giorni</i>
<i>6° e 7° Livello</i>	<i>20 giorni</i>	<i>20 giorni</i>

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

	<i>Preavviso CCNL CONFCOMMERCIO</i>	<i>Preavviso CCNL FT COMMERCIO</i>
<i>Quadri e 1° Livello</i>	<i>120 giorni</i>	<i>120 giorni</i>
<i>2° e 3° Livello</i>	<i>60 giorni</i>	<i>60 giorni</i>
<i>4° e 5° Livello</i>	<i>45 giorni</i>	<i>45 giorni</i>
<i>6° e 7° Livello</i>	<i>20 giorni</i>	<i>20 giorni</i>

Anche in questo caso, quindi, i CC.CC.NN.LL. risultano equivalenti.



6) Ex festività sopresse

La disciplina compensativa delle ex festività sopresse avviene normalmente attraverso il riconoscimento di permessi individuali.

Art. 129 del CCNL FT COMMERCIO "A far data dal 1° gennaio 1980, in sostituzione delle quattro festività abolite dal combinato disposto della L. 54/1977, e del D.P.R. 792/ 1985, i lavoratori hanno diritto a gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito.

Art. 158 del CCNL CONFCOMMERCIO "Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54 e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, verranno fruiti dai lavoratori, a partire dal 1° gennaio 1980.

Le disposizioni contrattuali, quindi, sono equivalenti.

7) Malattia e infortunio

Quanto alla disciplina della malattia e dell'infortunio, l'INL indica che occorre fare particolare riferimento al riconoscimento di un'eventuale integrazione delle relative indennità.

"Durante il periodo di malattia, il lavoratore avrà diritto:

a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera, per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo, pari a due terzi della retribuzione stessa; per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro e carico di quest'ultimo, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% per primi tre giorni, che costituiscono il cosiddetto periodo di carenza;*
- 2) 75% per i giorni dal 4° al 20°;*
- 3) 100% per i giorni dal 21° in poi;*



della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.174.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario, da intendersi dal 1° gennaio al 31 dicembre, e nei limiti del periodo di comporto, l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento; nell'ipotesi di continuazione di malattia o di ricaduta nella stessa malattia le stesse sono considerate un unico evento morboso.

Relativamente all'infortunio l'art. 157 del CCNL FT COMMERCIO prevede che "A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1. il 60% per i primi tre giorni (periodo di carenza);
2. il 90%, per i giorni dal 5° al 20/mo;
3. il 100% per i giorni dal 21/mo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota della retribuzione di fatto di cui all'art.174;

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80 e nel 90%.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Il CCNL CONFCOMMERCIO, all'art. 187 prevede che, in caso di malattia il lavoratore ha diritto:

"Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, D.L. n. Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro 177663/1979 conv. dalla Legge 29 febbraio 1980, n.33.



L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, D.L. n. 663/1979 conv. dalla Legge 29 febbraio 1980, n.33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1. 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);*
- 2. 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;*
- 3. 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.208.*

Al fine di prevenire situazioni di abuso, con decorrenza dal 1° aprile 2011, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal primo comma dell'art. 186, l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

Relativamente all'infortunio, all'art. 189 il CCNL CONFCOMMERCIO prevede che "A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1. 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);*
- 2. 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;*
- 3. 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 208.*

Per il periodo successivo al 180° giorno resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio. In caso di prosecuzione del rapporto il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.



Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.

In questo caso entrambi i CCNL prevedono un'integrazione dell'indennità spettante in caso di malattia e infortunio e le integrazioni risultano le medesime.

8) Periodo di comportamento

Altro indice indicato dall'Ispettorato per effettuare una comparazione è la durata del periodo di comportamento in caso di malattia e infortunio (sarà considerato più tutelante un periodo di comportamento più lungo).

Entrambi i CC.CC.NN.LL. prevedono che *"il lavoratore dipendente non in prova, indipendentemente dall'anzianità di servizio ha diritto alla conservazione del posto, per un periodo di 180 gg. per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre"*.

Pertanto, anche sotto tale profilo i due contratti sono equiparabili.

9) Maternità

Altro parametro da considerare per effettuare la comparazione richiesta dall'INL è quello della maternità con eventuale riconoscimento di un'integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa.

Entrambi i CC.CC.NN.LL. prevedono un'integrazione fino al 100% della retribuzione mensile netta solo per il periodo di astensione obbligatoria.

In questo caso i trattamenti economici sono equivalenti.



10) Permessi retribuiti

L'ultimo indice di equivalenza della parte normativa fornito dal Ministero del Lavoro è il monte ore di permessi retribuiti.

Il C.C.N.L. FT prevede, all'Art. 129, oltre ai permessi relativi alle cd. festività soppresse, un ulteriore gruppo di permessi pari a 56 ore annue.

Il C.C.N.L. CONFCOMMERCIO, all'Art. 158, prevede, a far data dal 1994, un monte ore permessi pari a 72 ore per il personale con un orario pari a 40 ore settimanali, mentre per i rapporti di lavoro con 39 ore settimanali vengono assorbite 32 ore di permesso (pertanto non fruibili) e per i rapporti di lavoro con un orario pari a 38 ore settimanali, i permessi retribuiti assorbiti e non fruibili sono pari a 72 ore.

Sotto tale profilo, quindi, il C.C.N.L. FEDERTERZIARIO risulta meno favorevole nei rapporti di lavoro con un orario di lavoro pari a 40 ore settimanali e più favorevole nelle ipotesi di rapporto a 38 o 39 ore settimanali.

11) Retribuzione globale annua

La circolare INL n. 2/2020, termina ribadendo che, ancor prima dell'equivalenza della parte normativa del CCNL, occorre riscontrare **un'equivalenza della parte economica**.

In particolare alla lettera c) della suddetta circolare, relativa appunto alla comparazione dei trattamenti economici, si deve prendere in considerazione la c.d. **retribuzione globale annua**, da intendersi quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione e da quelli variabili, solo laddove gli elementi variabili siano considerati come parte del trattamento economico complessivo definito dal contratto collettivo nazionale di categoria soltanto in relazione al caso del singolo lavoratore.

Ai fini dell'individuazione della retribuzione globale annua sono stati considerati i minimi retributivi, l'indennità di contingenza, la tredicesima mensilità e la quattordicesima mensilità (a essi andranno aggiunti gli scatti di anzianità in base alla storia del lavoratore in azienda).

La retribuzione globale annua risulta superiore nel CCNL sottoscritto da Federterziario in 3 livelli (Quadri, 3° e 4°), mentre inferiore nelle restanti 5.



Comparazione retribuzione

CCNL FT COMMERCIO		CCNL CONFCOMMERCIO	
Quadri	€ 2.697,85	Quadri	€ 2.697,77
1° Livello	€ 2.242,01	1° Livello	€ 2.246,01
2° Livello	€ 2.007,73	2° Livello	€ 2.010,38
3° Livello	€ 1.794,36	3° Livello	€ 1.791,04
4° Livello	€ 1.619,24	4° Livello	€ 1.616,68
5° Livello	€ 1.508,46	5° Livello	€ 1.508,94
6° Livello	€ 1.405,07	6° Livello	€ 1.405,89
7° Livello	€ 1.276,78	7° Livello	€ 1.281,31

12) Esito della comparazione

All'esito della comparazione risulta non solo una sostanziale equivalenza dei trattamenti economici disciplinati dai contratti analizzati, **ma un trattamento di maggior favore, per alcuni istituti, per i dipendenti ai quali si applica il CCNL per le aziende del settore Terziario, Commercio e Servizi sottoscritto da Federterziario.**

Pertanto, come indicato dalla circolare dell'Ispettorato nazionale del lavoro, **eventuali benefici normativi e contributivi possono essere riconosciuti alle imprese che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende del settore Terziario, Commercio e Servizi sottoscritto da Federterziario.**



FederTerziario

www.federterziario.it



segreteria@federterziario.it



06.45436424