

# CCNL Terziario Confcommercio: Novità dell'Accordo 22 marzo 2024

**WEBINAR 10 aprile 2024**

## ***Programma***

- Lavoro a tempo determinato;
- Lavoro a tempo parziale;
- Lavoro agile ( smart working).

**Relatore:** Avv. Alessandro Lupi

**Moderatore:** Dott. Matteo Puppo

# Contratto a tempo determinato

► Fonte normativa:

Articolo 19 e seguenti D.Lgs. 81/2015 così come novellato dal D.L. 48/2023 (cd. Decreto Lavoro)

In particolare l'articolo 19, comma 1 demanda alla contrattazione collettiva (di qualunque livello) **l'individuazione di specifiche condizioni (cd. causali)** al verificarsi delle quali è possibile stipulare contratti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi (comunque non oltre la durata di 24 mesi).

# Contratto a tempo determinato

- ▶ Fonte contrattuale

Art. 71 bis – Causali di assunzione con contratto a tempo determinato

Il CCNL, secondo quanto previsto dalla succitata normativa, introduce **causali contrattuali** di apponibilità del termine al contratto superiore a 12 mesi e non eccedente i 24 mesi per proroghe o rinnovi di contratti oltre i 12 mesi o per il rinnovo di un contratto indipendentemente dalla durata.

Vediamo ora quali sono le causali di legittima apposizione del termine al contratto di lavoro introdotte:

# Contratto a tempo determinato

- **saldi**: assunzioni in periodi interessati dai saldi relativi alle vendite di fine stagione sia invernali che estive, come da specifica regolamentazione regionale;
- **fiere**: assunzioni in periodi interessati dallo svolgimento di fiere individuate dal calendario fieristico nazionale e internazionale compresi tra 7 giorni precedenti e 7 giorni successivi all'evento;
- **festività natalizie**: assunzioni nel periodo compreso tra il 15 novembre e il 15 gennaio;
- **festività pasquali**: assunzioni nel periodo compreso tra 15 giorni precedenti e 15 giorni successivi al giorno di Pasqua;
- **riduzione patto ambientale**: lavoratori assunti con specifiche professionalità e impiegati direttamente nei processi organizzativi e/o produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi stessi;

(segue)

# Contratto a tempo determinato

- **terziario avanzato**: assunzioni per specifiche mansioni di progettazione, realizzazione ed assistenza e vendita di prodotti innovativi anche digitali nell'ambito del terziario avanzato;
- **digitalizzazione**: assunzioni con specifiche professionalità per lo sviluppo di metodologie e di nuove competenze in ambito digitale;
- **nuove aperture**: assunzioni per aperture di nuova unità produttiva/operativa e ristrutturazioni nel periodo massimo di 24 mesi a far data dal giorno della nuova apertura o nel periodo massimo di 24 mesi nella fase di ristrutturazione di unità produttive/operative, intesa come espansione della superficie di vendita o apertura di nuovi reparti (in tal caso saranno esclusi dai limiti percentuali solo i contratti instaurati nei primi 12 mesi dalla nuova apertura);
- Per la fase di **avvio/inizio di nuove attività** continua ad applicarsi l'art. 76 (vv. infra);
- **incremento temporaneo**: assunzioni per progetti o incarichi temporanei di durata superiore ai 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi continuativi, per un massimo di 24 mesi.

# Contratto a tempo determinato

## Art. 76 Nuove attività

*I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.*

# Contratto a tempo determinato

E' data inoltre la possibilità alla **contrattazione di 2° livello** di:

- individuare ulteriori causali;
- concordare percorsi di stabilizzazione;
- verificare che le opportunità di lavoro nei casi suddetti possano anche essere finalizzate ad incrementare l'orario dei lavoratori part-time;
- individuare - quale legittima causale - manifestazioni/fiere/eventi rilevanti per il contesto territoriale tali da giustificare assunzioni nei periodi interessati dallo svolgimento di tali eventi, compresi tra i 7 giorni precedenti ed i 7 giorni successivi agli eventi.

# Contratto a tempo determinato

Art. 75 Ipotesi di stagionalità in località turistiche

Gli **accordi territoriali sulla stagionalità** che individuano le località a prevalente vocazione turistica, definiscono anche le connesse attività e i relativi periodi.



# Contratto a tempo determinato: accordi territoriali Terziario

- ▶ Accordo territoriale Provincia di Genova Confcommercio / Filcams, Fisascat e Uiltucs.
- ▶ Accordo territoriale Provincia di Genova Confesercenti / Filcams, Fisascat e Uiltucs.

# Contratto a tempo determinato: accordi territoriali Terziario

Tali accordi prevedono che nelle località turistiche e in determinati periodi dell'anno si possa procedere ad assunzioni a tempo determinato con deroghe:

- ▶ Circa le motivazioni in presenza delle quali possono essere stipulati contratti a tempo determinato;
- ▶ Alla durata massima per effetto della successione di contratti;
- ▶ Ai tempi intercorrenti tra un contratto e l'altro ( cd. STOP&GO);
- ▶ Ai limiti quantitativi di contratti a tempo determinato;

# Contratto a tempo parziale

## Art. 95 Clausola elastica

Le clausole elastiche nel rapporto di lavoro a tempo parziale consentono, a determinate condizioni, di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di tali clausole sono retribuite, per le sole ore in cui la variazione è effettiva con una maggiorazione del 1,5%.

# Contratto a tempo parziale

## Art. 95 Clausola elastica

In alternativa a detta maggiorazione le parti possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno €. 120,00 non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

**Dal 1° gennaio 2025, l'indennità annuale in caso di applicazione di clausole elastiche viene elevata ad € 155,00.**

# Lavoro agile (smart working)

Le Parti recepiscono esplicitamente il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021.

Il Protocollo fissa il quadro di riferimento entro cui poter svolgere le prestazioni in regime di lavoro agile.

Ecco i principi cardini:

- Adesione su base volontaria mediante sottoscrizione di un accordo individuale e con possibilità di recesso (art. 1);
- Contenuti dell'accordo individuale (art. 2);
- Organizzazione del lavoro, orario di lavoro e diritto alla disconnessione (art. 3);
- Luogo di lavoro per la prestazione in modalità agile (art.4);

(segue)

# Lavoro agile (smart working)

- Strumenti di lavoro (art. 5);
- Salute e sicurezza sul lavoro (art.6);
- Infortuni e malattie professionali (art.7);
- Diritti sindacali (art.8);
- Parità di trattamento e pari opportunità (art.9);
- Lavoratori fragili e disabili ( art. 10);
- Formazione e informazione (art. 13).