

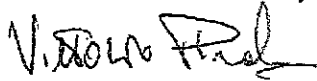
**CCNL per i dipendenti delle Micro, Piccole e Medie Imprese del
Settore Terziario, Commercio e Servizi
COSFIMP-UGL Terziario**

IPOTESI DI ACCORDO DI RINNOVO CCNL

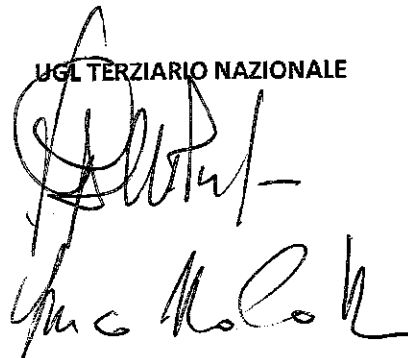
23 Ottobre 2024

COSFIMP

Confederazione Società di Imprese e Professionisti

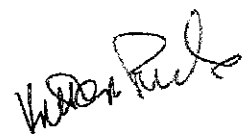
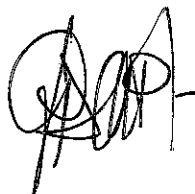


UGL TERZIARIO NAZIONALE



INDICE DEGLI ARTICOLI

- Art. 9 Elemento di Garanzia EGR.
- Art.12 Organismo Partecipativo Nazionale
- Art. 13 Commissione Nazionale per Le Pari Opportunità
- Art. 18 Finanziamento Enti Bilaterali Territoriali.
- Art. 37 Contributi di Adesione Contrattuale
- Art. 40 bis Ipotesi di stagionalità contrattuale.
- Art. 81 Mensilità Supplementari
- Art. 111 bis Flessibilità dell'orario
- Art. 129 bis Permessi per lo sviluppo di competenze
- Art. 146 Missioni
- Art. 160 Rinvio alle Leggi
- Art. 162 Congedo parentale
- Art. 175 Aumenti retributivi - Trattamento Economico
- Artt. 5 e 212 Decorrenza e durata



Art.9 - Elemento di Garanzia EGR

In attuazione dell'articolo 9, le Parti definiscono gli importi dell'Elemento di Garanzia per la Vigenza Contrattuale Gennaio 2024 – Dicembre 2027; gli importi di seguito verranno liquidati dalle imprese entro e non oltre il mese di Marzo 2027;

	Quadri , I e II livello	III e IV Livello	V e VI livello
Aziende fino a 15 dipendenti	110 euro	95 euro	90 euro
Aziende a partire da 16 dipendenti	120 euro	105 euro	100 euro

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il corso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'EGR per l'anno di competenza.

Restano salve le disposizioni previste dal presente articolo nella stesura precedente.

Art. 12 - Organismo Partecipativo Nazionale

I tempi necessari, per i Dirigenti dell'Organizzazione Sindacale che sottoscrive il CCNL, al funzionamento dell'Organismo Bilaterale rientrano in un Monte Ore annuo a totale carico dell'associazione Datoriale appositamente dedicato pari ad un numero massimo di 172 ore mensili per tredici mensilità, con decorrenza 01/09/2024. I relativi costi in parte o in toto saranno coperti da quanto previsto dall'art. 37, fermo restando che la decorrenza con il relativo costo sono a prescindere dall'eventuale compensazione dell'articolo 37.

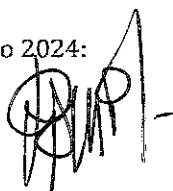
Art. 13 - Commissione Nazionale per Le Pari Opportunità

I tempi necessari, per i Dirigenti dell'Organizzazione Sindacale che sottoscrive il CCNL, al funzionamento della Commissione rientrano in un Monte Ore annuo a totale azienda appositamente dedicato pari ad un numero massimo di 172 ore mensili per tredici mensilità, con decorrenza 01/11/2024. I relativi costi in parte o in toto saranno coperti da quanto previsto dall'art. 37, fermo restando che la decorrenza con il relativo costo sono a prescindere dall'eventuale compensazione dell'articolo 37.

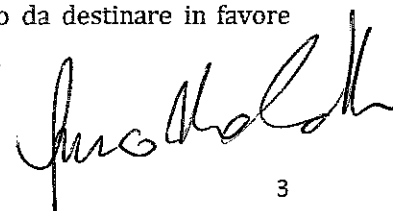
Art. 18 – Finanziamento Enti Bilaterali Territoriali

Ad integrazione e modifica dell'articolo 18 del presente CCNL il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Territoriale è stabilito nella misura:

per il residuale anno 2024:



N. Donato



dello 0,75%, a carico dell'azienda e dello 0,45% a carico del lavoratore su paga base e contingenza.

Per l'anno 2025:

dello 0,80%, a carico dell'azienda e dello 0,50% a carico del lavoratore su paga base e contingenza.

Per l'anno 2026:

dello 0,85%, a carico dell'azienda e dello 0,55% a carico del lavoratore su paga base e contingenza.

Le Parti si danno atto che nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base e contingenza a carico delle aziende.

Conseguentemente, con la medesima decorrenza, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo 1,10 % di paga base e contingenza.

Art. 37 - Contributi di adesione contrattuale

Le Parti considerano il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, e per i rispettivi lavoratori, non solo ai fini dell'adeguatezza del complessivo trattamento economico-normativo, ma anche ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative.

Pertanto, per la definizione del presente CCNL ed il suo aggiornamento e per la pratica realizzazione di quanto previsto nello stesso dalle parti contraenti, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle proprie strutture sindacali, ~~anche~~ territoriali, al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, procederanno alla riscossione di contributi di adesione contrattuale per il tramite di EBIGEST.

Le Parti concordano che quanto previsto dal presente articolo costituisce parte integrante delle disposizioni volte a disciplinare il trattamento economico-normativo del presente CCNL, in quanto finalizzate alla revisione e manutenzione di tutti gli istituti che si applicano ai singoli rapporti di lavoro.

Anche al fine di assicurare parità di condizioni tra le imprese, sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tutti i datori di lavoro, che applicano ai sensi del primo comma del presente articolo il presente CCNL, i rispettivi dipendenti.

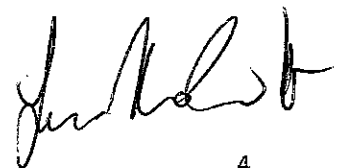
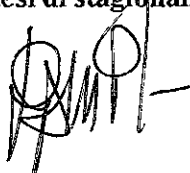
Le misure contributive annuali e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti con l'Istituto previdenziale o assistenziale prescelto.

Le risorse vengono così rimodulate: l'azienda sarà tenuta a versare lo 0,80% mentre il lavoratore verserà lo 0,20%; l'importo complessivo di spettanza della Organizzazione Sindacale, tenuto conto anche della precedente vigenza e ultravigenza contrattuale, soddisferà i costi derivanti dagli artt. 12,13, 14 e 15 del presente CCNL.

Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto.

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

Art. 40 bis - Ipotesi di stagionalità contrattuale



Le Parti riconoscono la diretta correlazione tra l'andamento dell'occupazione e l'intensificazione delle attività in determinati periodi dell'anno delle imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL.

Pertanto, per i datori di lavoro ad apertura annuale, con riferimento alla delega di cui all'art. 21, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, convengono che, al fine di poter gestire i picchi di attività nei seguenti periodi, quali:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere, di ogni anno, nello specifico:
 - ✓ due settimane che precedono e seguono la Pasqua;
 - ✓ dal 6 dicembre al 15 gennaio;
 - ✓ nei quattro giorni che precedono e seguono le Festività di cui alla Legge n. 260/49 e ss.mm.ii. nonché le Festività religiose del giorno dell'Ascensione, Lunedì di Pentecoste e Corpus Domini;
- periodi interessati dai saldi relativi alle vendite di fine stagione, sia invernali che estive, come da specifica regolamentazione regionale;
- periodi relativi alla stagione balneare, così come definita dalle rispettive amministrazioni comunali e nelle quattro settimane ad essa precedente e nelle quattro settimane ad essa successiva;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali,

trova applicazione la specifica disciplina normativa sopra richiamata di cui al d.lgs. n. 81/2015, con le deroghe ivi previste in termini di durata del rapporto, del limite di contingentamento dei contratti, degli intervalli temporali previsti, delle causali per proroghe e rinnovi.

Art. 81 - Mensilità supplementari

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13^a mensilità è determinato per dodicesimi.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, spettante all'atto della corresponsione.

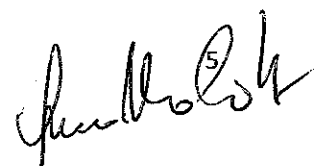
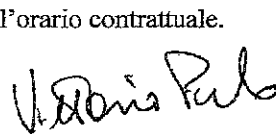
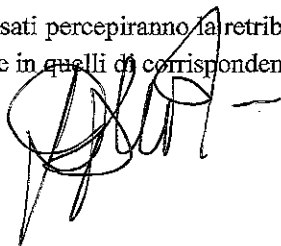
Art. 111 bis - Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia di orario di lavoro previsto in sede di contrattazione aziendale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.



Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni.

Al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario.

Art. 129 bis – Permessi per lo sviluppo di competenze

Nell'ambito del II livello di contrattazione, al fine di contribuire all'acquisizione e allo sviluppo di nuove o maggiori conoscenze e competenze professionali e di aumentare la produttività del settore, in considerazione delle nuove esigenze richieste nel mercato del lavoro, ai lavoratori non in prova vengono riconosciuti permessi retribuiti per la frequenza di corsi di formazione, anche obbligatoria, richiesta dall'azienda svolti presso università pubbliche o private legalmente riconosciute, enti di formazione accreditati e/o organizzati da enti bilaterali territoriali, enti di ricerca, ITS e IFTS.

Per le finalità di cui al precedente comma, nonché per favorire la conciliazione vita/lavoro verranno utilizzate fino a 16 ore di permesso già maturate, ai quali verranno sommate una quantità equivalente di ore fino ad un massimo di 16 all'interno dell'orario di lavoro.

Art. 146 – Missioni

Al personale che si reca in missione temporanea fuori dalla sua sede di lavoro – fatta eccezione per gli operatori di vendita - spetta il rimborso delle spese di trasporto e di alloggio.

Inoltre, viene riconosciuta una diaria giornaliera a copertura delle spese di vitto pari ad € 25,82, se la trasferta comporta la presenza fuori sede nella fascia oraria 12-14 o nella fascia oraria 19-21.

Per presenze fuori sede in entrambe le suddette fasce, l'importo della diaria di cui al comma precedente sarà pari ad € 51,65.

Per le missioni di durata superiore al mese, verrà corrisposta la diaria di cui ai precedenti commi ridotta del 10%.

In luogo della diaria di cui ai due commi precedenti il datore di lavoro ha la facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e di alloggio.

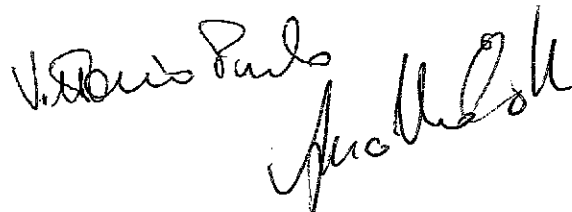
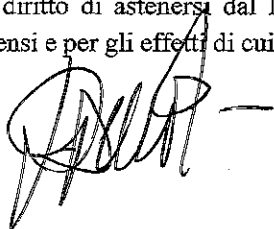
Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Art. 160 – Rinvio alle Leggi

Per quanto non previsto e/o disciplinato dal presente C.C.N.L. in tutte le materie trattate valgono le norme di Legge e regolamentari vigenti e restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Art. 162 – Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita.



Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

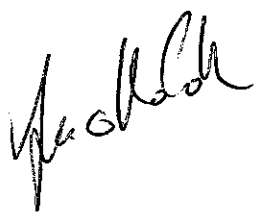
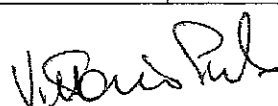
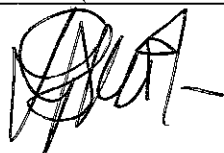
Salvo diverse disposizioni di legge, ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto

Art. 175 - Aumenti Retributivi - Trattamento economico

A decorrere dalle scadenze appresso indicate verrà erogato il seguente aumento salariale:

	01/11/2024	01/04/2025	01/6/2026	01/11/2026	01/8/2027	Totale
Quadri	53,00	53,00	53,00	53,00	53,00	265,00
I livello	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	250,00
II livello	44,00	44,00	44,00	44,00	44,00	220,00
III livello	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	200,00



IV livello	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	175,00
V livello	31,00	31,00	31,00	31,00	31,00	155,00
VI livello	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	140,00
VII livello	24,00	24,00	24,00	24,00	24,00	120,00

L'

aumento salariale di cui al presente articolo può essere assorbito, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

Nel caso in cui il rapporto abbia una durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestato.

Le parti, nel darsi atto che il sistema retributivo previsto dal presente articolo sostituisce ogni altro sistema precedentemente in atto, riconoscono che restano ferme le condizioni di miglior favore derivanti da contratti aziendali eventualmente stipulati anteriormente all' entrata in vigore del presente contratto.

Artt. 5 e 212 - Decorrenza e durata

Le parti, alla luce del principio di ultravigenza condiviso nella precedente stesura e preso atto che il precedente contratto cessa la sua vigenza in data 30/09/2024, concordano che il presente contratto decorre dal 01/01/2025 e sarà vigente fino a tutto il 31/12/2027.

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

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

