

Il rinnovo del CCNL Commercio con accordo c.d. "separato"

La presente newsletter pone l'attenzione sulle principali novità contenute nell'accordo di rinnovo del CCNL Commercio (di seguito, "Accordo di Rinnovo") sottoscritto il 6 aprile scorso da Confcommercio con Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil - facendo seguito all'ipotesi di accordo del 26 febbraio 2011 siglata dalle stesse parti - all'esito delle consultazioni/referendum indetti tra i lavoratori. Vengono inoltre brevemente evidenziati i profili di criticità che potrebbero derivare dalla mancata sottoscrizione da parte di Filcams-Cgil.

L'Accordo di Rinnovo, che ha durata triennale sino al 31 dicembre 2013, recepisce nel settore del Commercio la riforma degli assetti contrattuali siglata a livello interconfederale nel 2009. È previsto che le modifiche decorrano solo dalla data di stipula dell'accordo, salve decorrenze particolari per singoli istituti, quali gli aumenti retributivi (retroattivi al 1 gennaio 2011) ed il trattamento di malattia durante il c.d. periodo di carenza (efficace dal 1 aprile 2011). Segnaliamo qui di seguito le modifiche e novità che rivestono maggior rilievo.

1. Contrattazione di secondo livello

Il Titolo II del CCNL Commercio, riguardante i livelli di contrattazione, è stato oggetto di una modifica profonda ed innovativa. Da una parte, l'Accordo di Rinnovo prevede che la contrattazione di secondo livello (alternativa a livello aziendale o locale) possa essere svolta solo per la materie delegate dal CCNL ovvero dalla legge e non possa riguardare materie ed istituti già negoziati a livello nazionale. Dall'altra parte, l'Accordo di Rinnovo introduce la possibilità, in determinati casi, **di derogare o sospendere gli istituti del CCNL** (quindi, con effetti anche meno favorevoli per i dipendenti), salvi solo determinati istituti, quali ad esempio: trattamento economico, mensilità supplementari, ferie, permessi retribuiti, composizione delle controversie.

Gli accordi derogatori/sospensivi sono permessi, innanzitutto, al fine di superare situazioni di crisi, in linea con quanto già si poteva ricavare dal patto per il lavoro del 23 giugno 2009 (sottoscritto anche dalla Filcams-Cgil, in adesione al rinnovo del CCNL Commercio del 18 luglio 2008). La novità più rilevante è che questi accordi potranno essere raggiunti **anche ai diversi fini** di perseguire lo sviluppo economico ed occupazionale, l'avvio di nuove attività, l'ampliamento, la ristrutturazione ed il rilancio dell'attività, nonché, infine, in situazioni di emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei provvedimenti legislativi. Gli accordi potranno riguardare specificamente anche aree del Sud Italia.

L'innovazione in questa materia ha costituito, insieme al trattamento di malattia descritto al seguente punto 2, uno dei maggiori motivi di contestazione da parte di Filcams-Cgil, che ha ravveduto un rischio di svalutazione delle tutele garantite ai lavoratori del settore a livello nazionale, a vantaggio di una contrattazione decentrata che potrebbe creare situazioni differenziate a seconda delle aree geografiche, delle aziende e della forza negoziale dei sindacati a livello territoriale/aziendale.

In evidenza

Contrattazione di secondo livello

Trattamento di malattia

Clausole compromissorie

Limiti all'efficacia soggettiva

Per maggiori dettagli sugli argomenti trattati in questa pubblicazione, potete contattare i seguenti referenti:

Avv. Simonetta Candela, Socio

Avv. Marina Mobiglia, Senior Associate

Clifford Chance Studio Legale,
Piazzetta M.Bossi, 3, 20121 Milano
+39 02 80634 1
www.cliffordchance.com

2. Trattamento in caso di malattia

Una delle altre novità più rilevanti e discusse è il trattamento economico durante i primi tre giorni di malattia (cd. **periodo di carenza**). Anche alla luce delle innovazioni introdotte dalla L. 183/2010 ("Collegato Lavoro"), ora l'Accordo di Rinnovo introduce una disciplina chiaramente rivolta a ridurre e limitare i fenomeni di cd. **microassenteismo**. Infatti, se prima il CCNL Commercio poneva a carico del datore di lavoro il pagamento dell'intera retribuzione durante i primi tre giorni di ogni assenza per malattia senza porre alcuna limitazione, ora l'Accordo di Rinnovo circoscrive l'obbligazione a carico del datore di lavoro. Il pagamento del periodo di carenza viene mantenuto al 100% per i primi due eventi di malattia nel corso di ciascun anno di calendario e viene **limitato** al 66% in occasione del terzo ed al 50% per il quarto evento morboso, mentre dal quinto evento dell'anno la carenza **non verrà più erogata**. Sono in ogni caso previste specifiche eccezioni.

Sempre in tema di malattia, è stata introdotta la facoltà per il datore di lavoro di corrispondere il trattamento economico direttamente ai lavoratori, in luogo dell'INPS, con conseguente esonero dal versamento della relativa contribuzione. Al fine di valutare la convenienza o meno di esercitare tale facoltà sarà, quindi, opportuno effettuare attente analisi e statistiche circa la morbosità dei dipendenti in forza e la durata degli eventi stessi.

L'Accordo di Rinnovo interviene anche nella materia - correlata alla malattia - della giustificazione delle assenze. Fermo restando l'obbligo del lavoratore di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro e l'obbligo di giustificare per iscritto l'assenza entro 48 ore, è prevista la possibilità per il lavoratore di fornire tale giustificazione anche attraverso la comunicazione scritta del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato dal medico all'INPS.

3. Contenzioso, clausola compromissoria e commissioni di certificazione dei contratti

Come anticipato, l'Accordo di Rinnovo recepisce le novità introdotte dal Collegato Lavoro. Precisamente:

- la facoltatività del tentativo di conciliazione nelle controversie di lavoro;
- l'inserimento delle "clausole compromissorie", con cui datore di lavoro e lavoratore deferiscono alla sede arbitrale le proprie controversie su determinati istituti derivanti dal contratto di lavoro. In aderenza al Collegato Lavoro sono previste limitazioni circa il momento in cui tali clausole possono essere validamente sottoscritte. Intervenendo, invece, a limitare l'ambito di applicazione delle clausole compromissorie, l'Accordo di Rinnovo esclude la possibilità che le stesse riguardino la risoluzione di controversie relative a licenziamenti, malattie professionali, *mobbing*, molestie sessuali e tutela della maternità e paternità;
- l'istituzione di una commissione di certificazione dei contratti di lavoro all'interno degli enti bilaterali territoriali, in applicazione del D.Lgs. 276/2003.

4. Aumenti retributivi ed elemento economico di garanzia

L'Accordo di Rinnovo prevede aumenti salariali della retribuzione mensile, dichiarati "non assorbibili", da attribuire in sei *tranche* (per un totale parametrato al IV livello di Euro 86). La prima *tranche* avrà decorrenza retroattiva dal 1 gennaio 2011 – con arretrati da corrispondersi con la retribuzione di marzo 2011 - e l'ultima *tranche* avrà decorrenza dal 1 ottobre 2013.

È stato altresì introdotto – per la prima volta – un ulteriore elemento economico ("*elemento economico di garanzia*"), da erogare con la retribuzione di novembre 2013, indirizzato alle aziende che **non applichino contratti di II livello**. L'importo di tale istituto sperimentale, legato alla durata dell'Accordo di Rinnovo stesso, varia a seconda delle dimensioni occupazionali dell'azienda e del livello contrattuale dei dipendenti. Ne avranno diritto coloro che risulteranno assunti con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato o di inserimento da almeno 6 mesi alla data del 31 ottobre 2013 (ad esclusione di coloro che siano inquadrati al VII livello o siano operatori di vendita). L'Accordo di Rinnovo prevede che questo importo sarà assorbito da tutti gli importi aggiuntivi al trattamento economico base erogati a partire dal 1 gennaio 2011.

Infine, in linea con quanto è stato stabilito dalla L. 220/2010 e dalla Circolare congiunta Ministero del Lavoro / Agenzia delle Entrate 3/2011 in tema di erogazioni retributive di produttività, vengono elencate puntualmente le voci oggetto di eventuale tassazione sostitutiva del 10% da recepire in accordi territoriali o aziendali.

5. Bilateralità e welfare contrattuale

Rimarcando la posizione espressa dal Ministero del Lavoro con la Circolare 43/2010, l'Accordo di Rinnovo specifica e disciplina gli oneri a carico del datore di lavoro che non versi le quote di contribuzione all'Ente Bilaterale territoriale ovvero ad altri enti previdenziali/assistenziali. I datori di lavoro che non aderiscano a tali enti devono riconoscere in quota retributiva (*elemento distinto della retribuzione*) somme parametrizzate a quelle che sarebbero confluite negli enti medesimi oppure - per quanto riguarda Fondo Est, QuAs e, per i lavoratori in forza a Roma e provincia, cassa Sanimpresa - garantire un'analoga copertura per le medesime prestazioni sanitarie e assistenziali.

6. Permessi

L'Accordo di Rinnovo interviene a modificare i gruppi di permessi previsti, in aggiunta alle c.d. ex festività, dal CCNL Commercio. Viene introdotto il principio della proporzionalità tra "anzianità di servizio" e "monte ore totale di permessi" fruibili dal lavoratore. Specificamente, fermo restando il monte ore di 56 ore per le aziende fino a 15 dipendenti e 72 ore annue per quelle con più di 15 dipendenti, viene stabilito che tale monte ore costituisca solo il massimo raggiungibile secondo l'anzianità di servizio. Vengono quindi determinate diverse ore di permessi secondo distinte fasce di anzianità di servizio.

7. Periodo di prova e preavviso

L'Accordo di Rinnovo aumenta la durata del periodo di prova per i lavoratori inquadrati al IV e V livello (portandolo da 45 a 60 giorni) ed al VI e VII livello (portandolo da 30 giorni a 45 giorni).

Vengono differenziati i termini di preavviso a seconda che si verifichi un licenziamento (per il quale i termini restano invariati) ovvero delle dimissioni (per le quali il preavviso viene ridotto e varia da un minimo di 10 giorni ad un massimo di 90 giorni secondo il livello contrattuale e l'anzianità aziendale del dipendente).

8. Criticità in merito all'efficacia soggettiva dell'Accordo di Rinnovo

La mancata sottoscrizione da parte di Filcams-Cgil pone in rilievo la questione giuridica riguardante i limiti alla c.d. "efficacia soggettiva" dei contratti collettivi. In altri termini: secondo una diffusa interpretazione i lavoratori iscritti a Filcams-Cgil potrebbero rifiutare l'applicazione dell'Accordo di Rinnovo (ad esempio, in caso di malattia, visto che la nuova disciplina è più restrittiva) e richiedere, invece, l'applicazione del precedente testo del CCNL Commercio.

Non potendosi qui analizzare l'ampio quanto complesso quadro interpretativo, sintetizziamo di seguito i termini principali della questione:

a) in linea di principio, il CCNL è un contratto comune di diritto privato e come tale ha efficacia solo tra le parti firmatarie. Tra le stesse vengono ricompresi i datori di lavoro ed i lavoratori che, con l'iscrizione, abbiano delegato le organizzazioni a tal fine. Pertanto, i lavoratori iscritti ad un sindacato che non ha sottoscritto l'ipotesi di Accordo (così come, in linea almeno teorica, quelli non iscritti ad alcun sindacato) potrebbero rifiutarne l'applicazione;

b) i lavoratori iscritti alla Filcams-Cgil non solo potrebbero rifiutare l'Accordo di Rinnovo per il motivo sopra esposto, ma altresì pretendere l'applicazione del precedente testo del CCNL Commercio. Questo perché:

- tale testo prevedeva una vigenza fino al 31 dicembre 2010 ma con una clausola (c.d. di ultrattività) ai sensi della quale sarebbe restato in vigore finché non fosse stato "sostituito" dal successivo CCNL;
- l'ipotesi di Accordo non potrebbe costituire efficace "sostituzione" del precedente testo contrattuale per i lavoratori iscritti alla Filcams-Cgil, in quanto le parti firmatarie non sono le medesime;
- pertanto, per i lavoratori iscritti alla Filcams-Cgil, il precedente testo del CCNL sarebbe ancora applicabile in quanto in regime di ultrattività.

Tale ipotesi potrebbe generare difficoltà applicative per le imprese che abbiano sinora applicato un unico testo contrattuale e si trovino a riflettere sull'eventualità di dover dare applicazione a due diversi testi contrattuali a seconda, in buona sostanza, della sigla di appartenenza dei lavoratori. Con le opportune cautele, si potrà intanto far riferimento ai meccanismi mediante i quali il CCNL può essere applicato oltre le parti firmatarie, tra i quali rientrano (i) le espresse clausole individuali di rinvio al CCNL (eventualmente ad hoc per un chiaro riferimento allo specifico accordo separato) e/o (ii) i comportamenti concludenti delle

parti, che "di fatto" e in maniera costante e prolungata applicano gli istituti di un CCNL, manifestando implicitamente il proprio accordo in tal senso.

Un ulteriore aspetto merita considerazione: quello delle deleghe legislative. In varie materie, infatti, la normativa lavoristica riserva la regolamentazione di alcuni istituti o aspetti di disciplina (es., clausole arbitrali, clausole elastiche/flessibili nel contratto di lavoro part-time, casi di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato o limiti quantitativi alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, etc.) solo ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Ciò significa che, in caso di controversia, il giudice dovrà verificare a quale accordo riferirsi sulla base dell'esito della comparazione tra la rappresentatività delle rispettive organizzazioni stipulanti. Se la questione appare più teorica che pratica per istituti regolati in modo analogo dagli accordi separati, per altri potrebbe risultare rilevante (es. per le clausole arbitrali, non previste nel precedente testo del CCNL Commercio).

Sotto il profilo delle relazioni industriali, se anche nel medio periodo la Filcams-Cgil non aderisse all'Accordo di Rinnovo, Confcommercio potrebbe valutare se recedere del precedente testo del CCNL Commercio. Infatti, secondo ormai consolidata giurisprudenza, l'ordinamento è contrario ai vincoli perpetui, pertanto è sempre ravvisabile un diritto di recesso (con congruo preavviso) quando un contratto risulta ormai a tempo indeterminato, come è il caso di ultrattività sino a "successivo rinnovo" (che, in ipotesi, potrebbe anche non raggiungersi mai).

Questa Newsletter ha il solo scopo di fornire informazioni generali e non costituisce un parere legale

www.cliffordchance.com

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Kyiv ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Prague ■ Riyadh* ■ Rome ■ São Paulo ■ Shanghai ■ Singapore ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

*Clifford Chance has a co-operation agreement with Al-Jadaan & Partners Law Firm in Riyadh.