CIFA
CONFEDERAZIONE ITALIANA
FEDERAZIONI AUTONOME

CONFSAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Intersettoriale Commercio, Terziario Distribuzione, Servizi Pubblici esercizi e Turismo

CCNL INTERSETTORIALE

2020-2023

CIFA
CONFEDERAZIONE ITALIANA
FEDERAZIONI AUTONOME
CONFSAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

CODICE CONTRATTO: **H03A**

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Intersettoriale (Ccnl Intersettoriale) è valido per il triennio economico e normativo 2020-2023. Regola, in tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le aziende dei settori: commercio, terziario, distribuzione, servizi, pubblici esercizi e turismo e può essere applicato dalle aziende aderenti a CIFA Italia.

Il Ccnl Intersettoriale norma i rapporti di lavoro tra le aziende e il personale dipendente secondo principi di partecipazione, sussidiarietà territoriale e flessibilità. Collaborazioni coorZdinate e continuative, contratto di somministrazione, lavoro stagionale, lavoro intermittente sono solo alcuni degli istituti che compongono tra di loro le necessità organizzative dell'impresa e quelle individuali del lavoratore. Il secondo livello contrattuale è particolarmente adattabile alle esigenze del mercato e del settore.

Al fine di favorire l'occupabilità e di sostenere l'imprenditorialità il contratto valorizza al massimo gli strumenti di politica attiva e modula le erogazioni salariali legandole agli incrementi di produttività e di efficienza organizzativa e, in modo innovativo, alle competenze acquisite. La formazione viene incentivata e il welfare diventa pieno e articolato andando incontro alle esigenze del lavoratore e della sua famiglia.

La qualità degli istituti contrattuali riflette pienamente, come accade in tutti gli altri Ccnl CIFA-CONFSAL, lo spirito della bilateralità confederale che ha aperto a una piena collaborazione tra impresa e lavoratori forgiando, tra l'altro, strumenti innovativi a livello di servizi, di organizzazione del lavoro, di promozione delle competenze. E che sta disegnando un nuovo sistema di relazioni industriali.

Il testo contrattuale condivide e supporta l'approccio europeo a sostegno della diffusione delle tecnologie digitali e della loro piena acquisizione. In questo senso, contribuisce a consolidare l'innovazione dei modelli di formazione, a migliorare l'accesso alla formazione continua e a far fronte all'aumento delle competenze digitali necessarie per l'occupazione, la crescita personale e l'inclusione sociale.

Premi di produttività e welfare aziendale

I premi di produttività e di risultato, introdotti tramite contrattazione di secondo livello, danno diritto agli sgravi fiscali previsti dalla normativa. È possibile definire appositi accordi aziendali che prevedano, su richiesta del lavoratore, la sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare resi dal datore di lavoro.
Per incentivare la produttività aziendale e premiare i lavoratori più assidui, al posto della quattordicesima mensilità, viene prevista una gratifica presenze.

Premio presenza

Per incentivare la produttività aziendale e premiare i lavoratori più assidui, al posto della quattordicesima mensilità, viene prevista una gratifica presenze. Non vengono ritenuti giorni di assenza le ferie, i giorni di ricovero ospedaliero, i connessi periodi di convalescenza certificati dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate, gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, l'astensione obbligatoria per maternità, i congedi parentali, i permessi retribuiti previsti, i permessi sindacali e tutti quei permessi riconosciuti per legge a favore del lavoratore.

Apprendistato

Per favorire un maggiore ricorso all'apprendistato, ritenuto strumento efficace per lo sviluppo dell'occupazione, il Ccnl ne regolamenta tutte le tipologie:

- l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica;

- l'apprendistato professionalizzante;

- l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Viene disciplinato, inoltre, l'apprendistato in cicli stagionali che consente alle aziende stagionali di assumere apprendisti con più contratti di lavoro a termine, di durata non inferiore ai 4 mesi ed entro quarantotto mesi consecutivi dalla data di prima assunzione.
Al termine del periodo di apprendistato, il datore o il dipendente possono recedere dal contratto ai sensi dell'art 2118 del Codice Civile. In via sperimentale, per il periodo di validità del contratto, l'ente bilaterale ePAR può fornire assistenza gratuita agli associati, al fine di predisporre il piano formativo individuale dell'apprendista tramite la piattaforma informatizzata.

Scatti di competenza

Nel Ccnl Intersettoriale la disciplina degli scatti di anzianità viene sostituita da quella degli scatti di competenza, in modo da legare gli aumenti periodici della retribuzione effettivi incrementi di professionalità e competenza del lavoratore, favorendo così la cultura dell'aggiornamento professionale continuo.
Ogni lavoratore ha diritto al riconoscimento di scatti triennali di competenza pari all'1,5% della retribuzione mensile laddove dimostri l'acquisizione, nel triennio, di nuove competenze. In particolare, i lavoratori, ai fini del riconoscimento dello scatto, devono dimostrare l'acquisizione di una competenza tecnico specifica di profilo, di una competenza digitale e di una competenza trasversale, tutte inerenti alla propria qualifica professionale di inquadramento.
Nel contratto è prevista anche la possibilità di sostituire e/o integrare lo scatto di competenza con un premio di produttività stabilito a livello aziendale o territoriale.

Sistema di certificazione contrattuale delle competenze

Per incentivare la crescita economica e dell'occupazione il contratto introduce un sistema di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze ai fini contrattuali. L'obiettivo è promuovere l'apprendimento permanente. Questo sistema può essere utilizzato per il riconoscimento dell'istituto dello scatto di competenza.

Retribuzione di primo ingresso

Per favorire l'integrazione professionale, i lavoratori neoassunti con contratto a tempo indeterminato fruiranno di 120 ore di formazione nei primi due anni dall'assunzione.
La formazione sarà a carico del datore di lavoro e, dunque, i lavoratori assunti in regime di primo ingresso percepiranno per i primi due anni dall'assunzione una retribuzione ridotta rispetto a quella prevista dal livello di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive del Ccnl.

Regime di reimpiego

Il datore di lavoro si impegna a fornire una specifica formazione, della durata minima di 120 ore nei primi due anni dall'assunzione, ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato appartenenti a particolari categorie svantaggiate (ultracinquantenni, disoccupati di lunga durata, donne prive di impiego da almeno 6 mesi, soggetti espulsi dal mercato del lavoro).
La formazione sarà a carico del datore di lavoro e, dunque, i lavoratori assunti in regime di reimpiego percepiranno una retribuzione ridotta rispetto a quella prevista dal livello di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive del Ccnl.

Regime retributivo differenziato per il rilancio delle aree svantaggiate

Al fine di aumentare i livelli occupazionali in determinate aree territoriali e contrastare le forme di lavoro irregolare, il contratto introduce un sistema di "retribuzione differenziata". Questo regime differenziato, con una riduzione dei livelli retributivi pari al 20%, può essere applicato dalle seguenti tipologie di aziende:

- aziende sino a un massimo di 15 dipendenti con sede produttiva nelle regioni del Mezzogiorno (Sicilia, Calabria, Basilicata, Campania e Puglia);

- aziende che operano in comuni con meno di 10.000 abitanti, comuni definiti montani o rurali ai sensi di legge, purché non possiedano i requisiti di comune turistico;

- aziende con sede in territori dichiarati in stato di calamità.

Questo regime retributivo è applicabile per un massimo di trentasei mesi anche a tutte le aziende che operano nel territorio nazionale in caso di crisi aziendale e occupazionale o nella fase di avvio di nuove attività.

Periodo di prova

Nel Ccnl Intersettoriale è previsto un periodo di prova comparativamente più lungo rispetto a quello previsto dagli altri Ccnl.
La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- quadri e primo livello: 180 giorni;
- secondo e terzo livello: 90 giorni;
- quarto e quinto livello: 60 giorni;

- sesto superiore, sesto e settimo: 30 giorni.

Lavoro agile

Il contratto promuove lo strumento del lavoro agile allo scopo di adattare le prestazioni lavorative alle nuove esigenze, facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, favorire maggiore flessibilità, aumentare la produttività, assecondare il cambiamento tecnologico e incoraggiare la responsabilizzazione dei lavoratori verso forme di lavoro orientate al raggiungimento dei risultati. Per quanto concerne l'attuazione del lavoro agile, il contratto richiama quanto previsto dall'*Accordo interconfederale per la regolamentazione del lavoro agile*, sottoscritto il 25 febbraio del 2021.

Banca delle ore

Per mettere i lavoratori nelle condizioni di utilizzare i riposi compensativi e per promuovere la conciliazione tra vita-lavoro e le esigenze di flessibilità richieste dal mercato, viene potenziata la banca delle ore. Questo consente ai lavoratori di usufruire di permessi compensativi al posto di maggiorazioni retributive.

Malattia

Per incentivare la produttività, durante il periodo di malattia il lavoratore ha diritto alla retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS, pari al:

- 60% della retribuzione lorda per i primi tre giorni di malattia;
- 75% della retribuzione giornaliera dal 4° al 20° giorno di malattia;
- 100% della retribuzione giornaliera dal 21° al 180° giorno di malattia.

Cessione di ferie per malattia

Il Ccnl Intersettoriale consente al lavoratore di godere dei riposi e delle ferie cedute dai colleghi al fine di assistere i figli minori in particolari condizioni di salute o bisognosi di cure costanti. Questo strumento ha come obiettivo quello di favorire e incentivare la solidarietà sociale tra dipendenti.

Bilateralità

ePAR

È l'ente bilaterale di riferimento della contrattazione collettiva di CIFA Italia e CONFSAL. È intersettoriale, confederale e autonomo.
Dal 2012 lavora per garantire alle aziende italiane servizi di qualità. Eroga prestazioni sociali a sostegno dei lavoratori al fine di creare un contesto organizzativo efficiente ed efficace, con la consapevolezza che il lavoratore si trova al centro della performance dell'azienda. L'ente interviene su occupazione, mercato del lavoro, formazione e welfare.
Nell'aprile del 2023 è stato iscritto nel Repertorio nazionale degli organismi paritetici, istituito presso la Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

SanARCom

È il fondo sanitario che offre un'ampia gamma di prestazioni, servizi, benefici e indennità a favore dei lavoratori e delle loro famiglie. Sono assicurabili dipendenti, quadri e dirigenti. Possono aderire tutte le aziende, indipendentemente dal Ccnl applicato.

FonARCom

È il fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua scelto da oltre 180.000 aziende e da più di 1.400.000 lavoratori. Il fondo finanzia piani formativi su misura delle esigenze dei lavoratori e delle imprese italiane, attraverso strumenti adeguati a ogni contesto aziendale, interaziendale e di sistema.

CODICE COASCO: **W445**

CODICE ENTE BILATERALE EPAR: **EPAR**

CODICE FONDO ASSISTENZA SANITARIA SANARCOM: **CIFE**

CODICE FONDO INTERPROFESSIONALE FONARCOM: **FARC**

PER MAGGIORI INFORMAZIONI VISITA IL SITO **WWW.CIFAITALIA.IT**

CIFA
CONFEDERAZIONE ITALIANA
FEDERAZIONI AUTONOME

CONFSAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

CCNL INTERSETTORIALE

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Intersettoriale Commercio, Terziario Distribuzione, Servizi Pubblici esercizi e Turismo

2020-2023