

**Integrazioni apportate al testo del CCNL "Commercio" del 3 luglio 2012 sottoscritto tra
ConfaziendaCommercio/Fedimprese/Unica/Anpit/Confazienda/Cidec
e Cisl Terziario/Cisal, depositato presso il Ministero del Lavoro ed il Cnel.**

Questa Commissione Nazionale di Interpretazione Contrattuale, viste le recenti modifiche legislative in materia di lavoro ed al fine di rendere più comprensibile il testo contrattuale, ha deliberato di stampare il Contratto, già depositato presso il Ministero del Lavoro ed il CNEL, con le seguenti integrazioni:

Art. 17: "Indennità di mancata contrattazione di secondo livello."

Rispetto al testo contrattuale depositato, al termine dell'articolo, è stata inserita la seguente nota integrativa:

"Nota Integrativa

Resta inteso che le Indennità di Mancata Contrattazione decadono dall'ultimo giorno del mese antecedente alla decorrenza dei benefici della contrattazione di secondo livello.

La IMMC, dal primo giorno del mese di decorrenza dei benefici della contrattazione di secondo livello, sarà sostituita dal nuovo trattamento mensile previsto.

Salvo diversa precisazione del Contratto di Secondo Livello, la IAMC sarà dovuta alla normale scadenza per gli importi ed il tempo in cui essa è maturata (cioè nel periodo antecedente la decorrenza del Contratto di Secondo Livello) e, dalla decorrenza dei trattamenti di secondo livello, anche la IAMC cesserà di essere dovuta in quanto sostituita, pro quota, dalle nuove previsioni."

Art. 27: "Definizioni."

Rispetto al testo contrattuale depositato, al termine dell'articolo, è stata inserita la seguente integrazione:

"Azienda", "Società", "Datore di lavoro": sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro;

"Lavoratore", "Dipendente": sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto prestatore di lavoro subordinato. Agli effetti dell'Interpretazione e dell'Applicazione del presente CCNL con la dizione Lavoratore e/o Dipendente s'intendono sia gli impiegati che gli operai. In caso di clausole che interessino una sola categoria di Lavoratori, sono usate le dizioni separate di Impiegato e di Operaio."

Art. 30: "Istituti del nuovo mercato del lavoro."

Rispetto al testo contrattuale depositato, al termine dell'articolo, sé stata inserita la seguente integrazione:

"B) Lavori Atipici

Lavoro a progetto

Il lavoro a progetto è un rapporto di lavoro "parasubordinato". Si tratta dell'evoluzione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (cosiddetto co.co.co.) con l'aggiunta sostanziale di un progetto.

Nel contratto devono essere inserite informazioni specificatamente indicate dalla Legge, fra le quali è essenziale l'indicazione del progetto.

Il Collaboratore è tenuto all'iscrizione in apposita "gestione separata" dell'INPS e la contribuzione è per due terzi a carico del Committente e per un terzo a carico del Collaboratore.

L'assicurazione INAIL è quella prevista per l'attività svolta e la classificazione del Datore di lavoro (pari a quella che sarebbe dovuta per un Lavoratore subordinato che svolga le medesime mansioni).

Agli effetti fiscali il lavoro a progetto è "assimilato" al lavoro subordinato.

Il contratto di lavoro a progetto deve risultare da atto scritto, a pena di nullità.

Attualmente, la disciplina sul contratto a progetto è stata novellata dalla L. 92/2012 che prevede che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici determinati dal Committente e gestiti autonomamente dal Collaboratore; esso deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale ed obiettivamente verificabile. Inoltre, il progetto non può consistere in un mera riproposizione dell'oggetto sociale del Committente e l'attività richiesta deve distinguersi da quella normale dell'Impresa, dovendo costituire un obiettivo od un tipo di attività che si affianca all'attività principale senza confondersi con essa. Tale attività non può consistere in compiti meramente esecutivi e ripetitivi o in mera attuazione di quanto impartito di volta in volta dal Committente, quindi, senza margine di autonomia, anche operativa, da parte del Collaboratore.

Tirocini

Costituiscono una forma di inserimento temporaneo all'interno dell'Azienda, al fine di realizzare alternanza tra studio e lavoro, agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi, ecc.).

Non costituiscono rapporti di lavoro subordinato.

I tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne ed esterne all'Azienda, svolte dal tirocinante.

I tirocini si possono svolgere, anche su proposta degli Enti Bilaterali, con apposite Convenzioni stipulate tra soggetti promotori e datori di lavoro interessati.

La durata massima del tirocinio è stabilita dalla Legge, attualmente dall'art. 7 del D.M. 142/1998, così come modificato dall'art. 2 D. L. 76/2013 convertito in L. 99/2013.

Per disposto del presente CCNL, al tirocinante, il Datore di lavoro - Azienda Ospitante riconoscerà, nel caso di Tirocinio a tempo pieno, un rimborso spese di € 300,00 mensili, salvo diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Azienda Ospitante e Tirocinante.

Per quanto concerne i tirocini estivi di orientamento si rinvia all'art. 60 del D.Lgs. 276/2003.

Associazione in partecipazione

Ai sensi dell'art. 2549 del cc., l'associazione in partecipazione è un contratto in base al quale l'imprenditore, quale "associante", attribuisce al lavoratore, quale "associato", una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari, verso il corrispettivo di un determinato apporto.

Tale contratto è inquadrabile nella categoria dei contratti di collaborazione poiché prevede un risultato comune attraverso l'apporto dei partecipanti.

I due elementi caratterizzanti il contratto sono costituiti dall'apporto dell'associato e dalla sua partecipazione agli utili dell'impresa.

L'associato può essere una persona fisica o un'impresa e nel presente profilo si esamina solo il primo caso.

L'apporto dell'associato potrà essere di qualsiasi natura purché strumentale per l'esercizio dell'impresa o dell'affare: svolgimento di prestazione di lavoro, somma di denaro o altro bene funzionale allo scopo comune. L'apporto potrà anche essere di tipo "misto" e, cioè, di capitale e di lavoro.

Nel contratto di associazione vi è l'obbligo del rendiconto periodico dell'associante (che è opportuno sia scritto e trasmesso in modo formale), l'esistenza per l'associato di un rischio d'impresa (anche residuale) e l'assenza del cogente potere gerarchico e disciplinare datoriale (diretto o tramite persona od organo che assume le scelte di fondo dell'organizzazione dell'azienda), proprie del lavoro subordinato.

Il Ministero del lavoro, con circolare 7258/13, ha precisato che si ha trasformazione del rapporto di "associazione in partecipazione" in "contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato", quando non vi sia un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare o non avvenga la consegna del rendiconto previsto dall'art. 2552 cod. civ. o quando l'apporto dell'associato consista in una prestazione di lavoro e il numero degli associati impegnati nella medesima attività sia superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, ma salvo il caso di legami familiari. Per quanto non precisato, si rinvia al Titolo VII, del Libro V, del Codice Civile sull'Associazione in Partecipazione."

Art. 66: "Lavoro Intermittente: definizione".

Rispetto al testo contrattuale depositato, al termine dell'articolo, è stata inserita la seguente nota integrativa:

"Nota Integrativa

Il c.d. "Decreto Fare" (D.L. 76/2013) prevede che per ciascun lavoratore la durata massima del lavoro intermittente, presso lo stesso Datore, sia di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco degli ultimi 36 mesi."

Art. 71: "Il contratto di Somministrazione di lavoro: condizioni."

Rispetto al testo contrattuale depositato, al termine dell'articolo, è stata inserita la seguente nota integrativa:

"Nota Integrativa

Per effetto del c.d. "Decreto Fare" (D.L. 76/2013), anche nel "Contratto di Somministrazione" la disciplina del tempo determinato e della proroga è parzialmente modificata e si rinvia al Titolo XII (Lavoro a tempo determinato).

Si ricorda che la durata del Contratto di Somministrazione concorre con la durata del contratto a tempo determinato a comporre il limite massimo di 36 mesi."

Art. 99: "Malattia od infortunio non professionali"

Rispetto al testo contrattuale depositato, al termine della Tabella, è stata inserita la seguente riga:

Controllo dell'assenza per malattia	<p><i>Diritto dell'Azienda di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</i></p> <p><i>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo esigenze di cura o documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</i></p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore.</p> <p><i>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto a procedimento disciplinare e alla perdita dell'integrazione aziendale.</i></p>
--	---

Art. 154: "Durata (dell'Apprendistato)"

Rispetto al testo contrattuale depositato, al termine della Tabella, è stato inserito il seguente testo:

"Nel primo periodo l'inquadramento e la corrispondente retribuzione sarà di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Nel secondo periodo l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che l'apprendista con la qualifica finale al 7° livello permarrà per entrambi i periodi all'8° livello, così come l'apprendista con qualifica finale di Operatore di vendita di seconda categoria permarrà per entrambi i periodi nella qualifica di Operatore di vendita di terza categoria.

Non è possibile la qualifica finale di 8° livello e di Operatore di vendita di terza categoria."

Art. 171: "Recesso del datore di lavoro."

Rispetto al testo contrattuale depositato, nel paragrafo "Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)", al termine della prima frase, è stata inserita la seguente dicitura:

"o in caso di malattia eccedente il periodo di comporto contrattualmente previsto (artt. 99 e 100)."

Inoltre, al termine dell'articolo, è stato inserito il seguente testo:

"Recesso per "giustificato motivo oggettivo" (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di 5 lavoratori negli ultimi 120 giorni di calendario).

Tale recesso è stato fortemente rinnovato dal comma 40 dell'art. 1 della L. 92/2012 che prevede una specifica procedura tassativa alla quale si rinvia."

La Commissione Nazionale di Interpretazione Contrattuale conferma che in sede di stampa il testo contrattuale sarà aggiornato con quanto sopra deliberato, complessivamente riassunto in Allegato 8.

Roma, 14 ottobre 2013



La Commissione Bilaterale di Interpretazione Contrattuale

Rappresentante Datoriale

Rappresentante Sindacale

Il Presidente

Art. 99: "Malattia od infortunio non professionali"

Rispetto al testo contrattuale depositato, al termine della Tabella, è stata inserita la seguente riga:

Controllo dell'assenza per malattia	<p><i>Diritto dell'Azienda di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</i></p> <p><i>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo esigenze di cura o documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</i></p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore.</p> <p><i>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto a procedimento disciplinare e alla perdita dell'integrazione aziendale.</i></p>
--	---

Art. 154: "Durata (dell'Apprendistato)"

Rispetto al testo contrattuale depositato, al termine della Tabella, è stato inserito il seguente testo:

"Nel primo periodo l'inquadramento e la corrispondente retribuzione sarà di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Nel secondo periodo l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che l'apprendista con la qualifica finale al 7° livello permarrà per entrambi i periodi all'8° livello, così come l'apprendista con qualifica finale di Operatore di vendita di seconda categoria permarrà per entrambi i periodi nella qualifica di Operatore di vendita di terza categoria.

Non è possibile la qualifica finale di 8° livello e di Operatore di vendita di terza categoria."

Art. 171: "Recesso del datore di lavoro."

Rispetto al testo contrattuale depositato, nel paragrafo "Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)", al termine della prima frase, è stata inserita la seguente dicitura:

"o in caso di malattia eccedente il periodo di comporto contrattualmente previsto (artt. 99 e 100)."

Inoltre, al termine dell'articolo, è stato inserito il seguente testo:

"Recesso per "giustificato motivo oggettivo" (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di 5 lavoratori negli ultimi 120 giorni di calendario).

Tale recesso è stato fortemente rinnovato dal comma 40 dell'art. 1 della L. 92/2012 che prevede una specifica procedura tassativa alla quale si rinvia."

La Commissione Nazionale di Interpretazione Contrattuale conferma che in sede di stampa il testo contrattuale sarà aggiornato con quanto sopra deliberato, complessivamente riassunto in Allegato 8.

Roma, 14 ottobre 2013



La Commissione Bilaterale di Interpretazione Contrattuale

Rappresentante Datoriale

Rappresentante Sindacale

Il Presidente