

Le domeniche nel Terziario

Uno dei punti più controversi del rinnovo del Ccnl Commercio ha riguardato il 'lavoro domenicale'.

Il 17 luglio 2008 si è conclusa la fase negoziale per il rinnovo del Ccnl Commercio scaduto il 31 dicembre 2006 che è entrato così in vigore a decorrere dal giorno successivo. Il nuovo testo rimarrà in vigore fino al 31 dicembre 2010.

Uno dei punti più controversi del rinnovo ha riguardato il "lavoro domenicale" la cui definizione viene demandata alla contrattazione di secondo livello.

Calendario delle aperture

In tale ambito le parti dovranno, quindi, "disporre del calendario delle aperture previsto dalle normative in materia per l'anno di riferimento".

Tuttavia trascorsi 4 mesi dalla firma dell'accordo, quindi a far data dal 18 novembre 2008, qualora non siano state realizzate eventuali intese a livello territoriale o aziendale, le aziende potranno organizzare il lavoro domenicale nel rispetto dei limiti stabiliti dal nuovo testo contrattuale

Nelle more, quindi, della contrattazione di 2° livello, il Ccnl esplica una funzione surrogatoria atta a garantire il regolare svolgimento dell'attività anche nelle giornate di domenica.

A tal fine il datore di lavoro ha la facoltà di organizzare, lo svolgimento del presidio domenicale per un numero di domeniche pari almeno al numero di domeniche previste dal D.Lgs. n.114/1998 (cd. legge Bersani) più il 30% di quelle, in aggiunta, che fossero individuate a livello territoriale.

Calcolo della garanzia di presenza prevista dal presidio Domenicale

Es.: 1 se non esistono intese sulle deroghe di apertura domenicale e festiva a livello territoriale concertate con le parti sociali, cioè i sindacati, e istituzionali ,cioè i comuni, (anche se ultimamente i comuni concertano sempre di meno), per il calcolo di garanzia del presidio si prendono in considerazione le 52 domeniche dell'anno si sottraggono le 13 aperture in deroga previste dalla Bersani (52 – 13= 39) sulla differenza cioè 39 verrà applicato il 30% (39x 30/100= 11,7) da aggiungere alle 13 della Bersani, quindi il risultato sarà 25

(13 + 11,7 = 24,7= 25) come limite massimo di domeniche e festività in cui dovrà essere garantito del presidio.

Es.: 2 se invece territorialmente esistono intese concertate dalle parti sociali, cioè i sindacati, e istituzionali, cioè i comuni, sulle deroghe di aperture domenicali e festive ai fini della garanzia del presidio, si prendono in considerazione il numero delle deroghe concordate, ad es. se in un territorio il numero individuato è di 21 deroghe, si sottraggono dalle 21 deroghe le 13 aperture previste dalla Bersani (21- 13= 8) sulla differenza cioè 8 si applicherà il 30 %, ovvero 2,4 (8 x 30/100= 2.4) da aggiungere alle 13 della Bersani 'quindi il risultato sarà 15 (13+ 2,4= 15) come limite massimo di domeniche e festività di garanzia del presidio.

Tutto questo, come già riportato sopra, se entro 4 mesi non si raggiunge un'intesa di II livello sia territoriale che aziendale (sindacato azienda e/o sindacato e aziende nel territorio)

È logico che un'intesa sia aziendale che territoriale vede questa procedura sopra non come un punto di partenza ma un punto di caduta massima fra le controparti appena sopra citate.

Tale articolazione per quanto possa suscitare legittime perplessità va comunque valutata sotto una luce non necessariamente negativa considerata la non regolamentazione e la "vessazione" che vigeva "status quo ante", per la stragrande maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nel terziario - commercio, priva di integrativi (ad esclusione dei grandi marchi della grande distribuzione dove esiste contrattazione integrativa aziendale) aziendali e territoriali.

Chiusura settimanale e festiva: deroghe

Prima di continuare nell'analisi dei contenuti del Ccnl vale la pena ricordare che cosa prevede la norma citata in materia di deroga alla chiusura settimanale e festiva degli esercizi commerciali entrata in vigore il 24 aprile 1999 ed oggetto ancora oggi di verifica da parte di Regioni e Comuni sulla reale attuazione.

Attività escluse

Innanzitutto va detto che le disposizioni in materia di orari, contenute negli artt. 11, 12 e 13 del decreto, si applicano agli esercizi che esercitano il commercio al dettaglio in sede fissa con esclusione delle seguenti attività :

- attività di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande;
- le rivendite di generi di monopolio;
- gli esercizi di vendita interni ai campeggi, ai villaggi e ai complessi turistici e alberghieri;
- gli esercizi di vendita al dettaglio situati nelle aree di servizio lungo le autostrade, nelle stazioni ferroviarie, marittime e aeroportuali;
- le rivendite di giornali;
- le gelaterie e le gastronomie;
- le rosticcerie e le pasticcerie;
- gli esercizi specializzati nella vendita di bevande, fiori, piante e articoli da giardinaggio, mobili, libri, dischi, nastri magnetici, musicassette, videocassette, opere d'arte, oggetti d'antiquariato, stampe, cartoline, articoli da ricordo e artigianato locale;
- le stazioni di servizio autostradali;
- le sale cinematografiche.

Orario di apertura settimanale

Inoltre il decreto ha stabilito che gli esercizi commerciali possono restare aperti al pubblico tutti i giorni della settimana, dalle ore 7 alle ore 22 e tale "orario massimo" sarà identico su tutto il territorio italiano salvo che in quelli ad economia turistica.

Spetta solo ai Comuni, inoltre, la facoltà di prevedere o meno la mezza giornata di chiusura infrasettimanale.

□□□ **Apertura domenicale**

Ancora sono i Comuni a stabilire i giorni e le zone del territorio comunale nei quali gli esercenti possono derogare all'obbligo di chiusura domenicale e festiva.

Ciò significa che i Comuni devono adottare un provvedimento nel quale stabilire quanto già sancito dall'art. 11, comma 5, ossia la possibilità di apertura nel corso delle domeniche e festività del mese di dicembre, nonché le ulteriori otto domeniche o festività da individuare nel periodo compreso tra gennaio e novembre di ogni anno, vedi art. 11 comma 4.

Nei comuni invece ad economia prevalentemente turistica, nelle città d'arte o nelle zone del territorio dei medesimi, gli esercenti determinano liberamente gli orari di apertura e di chiusura e possono derogare dall'obbligo di cui all'articolo 11, comma 4. e al fine di assicurare all'utenza, soprattutto nei periodi di maggiore afflusso turistico, idonei livelli di servizio e di informazione, le organizzazioni locali dei consumatori, delle imprese del commercio e del turismo e dei lavoratori dipendenti, possono definire accordi da sottoporre al sindaco per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, vedi art. 12, comma 2.

Lavoratori esonerati

Il nuovo testo contrattuale specifica che non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di lavoro nelle giornate di domenica o festive i lavoratori rientranti nei casi sottoelencati:

- i lavoratori part time, ad esclusione di quei lavoratori part time con la domenica inclusa nel normale orario di lavoro che la contrattazione di II° livello dovrà aggiornare e correggere, (interessante sarà affrontare e aggiornare la tipologia del contratto week end fermo restando la volontà di ogni singolo lavoratore interessato,)
- le madri di bambini di età fino a tre anni;
- i padri affidatari di bambini di età fino a tre anni;
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi;
- altre ipotesi individuate dalla contrattazione di 2° livello.

□□□ **Obblighi del lavoratore**

Dalla lettura del testo contrattuale, in mancanza di contrattazione di secondo livello o nelle more della sua, il lavoratore full time deve garantire, se richiesto, il presidio nelle giornate di domenica o festive tenuto conto del solo limite del 30% riferito alle giornate di apertura eccedenti la previsione contenuta nella legge Bersani. realizzazione, sembra potersi affermare che, salvi i casi di esonero come sopra descritti. Il lavoratore part time avrà facoltà di garantire o meno il presidio domenicale.

□□□ **Contrattazione di secondo livello**

Tuttavia il Ccnl prevede già che, quale condizione di miglior favore da attuarsi in sede di contrattazione di secondo livello, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed

efficienza organizzativa delle aziende del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale che, tenuto conto della disponibilità espressa dal lavoratore, individuino modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro comprendendo tutto il personale.

□□□ **Riposo compensativo**

Resta comunque fermo il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo "avuto riguardo alle disposizioni di legge in materia".

Per effetto della modifica introdotta dalla legge n. 133/2008, dal 25 giugno 2008, il riposo settimanale di cui all'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003, di almeno ventiquattro ore consecutive da concedere al lavoratore ogni sette giorni e da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

□□□□ **Maggiorazione**

Le prestazioni di lavoro domenicali o festive, con successivo riposo compensativo, vengono retribuite, in assenza di altre disposizioni in materia di trattamento economico, con una percentuale unica, omnicomprensiva e non cumulabile, di maggiorazione del 30% calcolata sulla quota oraria della normale retribuzione.

Vengono, ovviamente, fatte salve le condizioni di miglior favore già concordate nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale.

□□□ **Casi particolari**

Sempre fermi restando i trattamenti di miglior favore già in atto, ai lavoratori che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del:

- 15% a partire dal 1° luglio 2008;
- 20% a partire dal 1° gennaio 2009;
- 30% a partire dal 1° gennaio 2010,

calcolata sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 185 del Ccnl per ciascuna giornata di lavoro effettivamente prestata di domenica.

□□□ **Assorbimento maggiorazioni**

Le maggiorazioni come previste dal rinnovo del Ccnl fin qui esaminate sono assorbite, fino a concorrenza da eventuali trattamenti aziendali in atto o da quelli previsti da eventuali accordi di secondo livello vigenti in materia di lavoro domenicale.

□□□ **Retribuzione di fatto**

Le predette maggiorazioni sono inoltre espressamente escluse dalla retribuzione fatto, di cui all'art. 187 del Ccnl, alla stregua di tutti gli altri elementi retributivi, che pur potendo avere carattere continuativo, non rientrano nel calcolo della predetta retribuzione quali i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie o una tantum, e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

□□□ **Lavoro straordinario**

Quanto fin qui detto disciplina lo svolgimento del lavoro domenicale effettuato in regime di

orario normale e non straordinario per il quale il novellato art. 132 del contratto collettivo stabilisce che le ore "straordinarie" di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica vengano retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto (art. 187 del Ccnl) e con la maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione.

☐☐☐ **Detassazione**

Le maggiorazioni riconosciute ai lavoratori per il lavoro svolto di domenica rientrano, per espressa volontà delle parti firmatarie del contratto, nelle ipotesi di cui all'art. 1 , lett. c) del D.L. n. 93/2008.

☐☐☐ **Imposta sostitutiva**

Pertanto sulle somme così calcolate, come per gli straordinari, è dovuta un'imposta sostitutiva del 10% calcolata entro il limite di importo complessivo non superiore a € 3.000,00, per gli importi erogati nel periodo compreso tra il 1° luglio e il termine del periodo di imposta 2008, semprechè il lavoratore possieda i requisiti soggettivi previsti dalla norma in esame.

Devono considerarsi percepite nel periodo d'imposta le somme corrisposte fino al 12 gennaio dell'anno successivo.