



in evidenza

“CCNL TERZIARIO: SIGLATO L’ACCORDO DI RINNOVO”

“TFR IN BUSTA PAGA AI LAVORATORI: PAGAMENTO MENSILE DA MAGGIO 2015”

il Ministero risponde !

In merito al versamento del contributo al Fondo regionale dei disabili, la procedura dell'autocertificazione attestante le esclusioni dalla base di computo, può essere riferita anche agli enti pubblici?

l'analisi

<L'accordo di rinnovo del CCNL Terziario>

dalla giurisprudenza

Illegittimità del licenziamento intimato per una mera svista colposa

ANES



Che mondo sarebbe senza leoni.



In evidenza



Accordo per il lavoro flessibile nella
provincia di Milano in vista di Expo 2015

Pag. 3

Tfr in busta paga: pagamento mensile da
Maggio 2015

Pag. 5

Accordo di rinnovo CCNL del credito

Pag. 6

Il Ministero risponde



In merito all'obbligo del versamento del
contributo al Fondo regionale dei disabili, la
procedura dell'autocertificazione del
datore di lavoro attestante l'esclusione dei
lavoratori interessati dalla base di computo,
può essere riferita anche agli enti pubblici?

Pag. 9

Dalla giurisprudenza



Illegittimità del licenziamento intimato per
una mera svista colposa

Pag. 10

L'analisi



Rinnovo CCNL Terziario

Pag. 12



Accordo per il lavoro flessibile nella provincia di Milano in concomitanza dell'inizio di Expo 2015

Lo scorso 26 marzo, tra l'Unione Confcommercio di Milano-Lodi-Monza e Brianza e le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative è stato sottoscritto un accordo per il lavoro flessibile finalizzato all'Expo 2015. Tale accordo è destinato alle aziende che applicano il CCNL Terziario e svolgono la loro attività nell'ambito territoriale della provincia di Milano.

Rappresentando l'Expo 2015 un'occasione irripetibile per la città di Milano, la sua provincia e l'intera economia italiana, sia per lo sviluppo che per il rilancio dell'occupazione, in particolar modo con riferimento alle imprese del Terziario della Distribuzione e dei Servizi, è stato siglato il suddetto accordo avente validità fino al 31 marzo 2016.

La regolamentazione contenuta in tale accordo si applica esclusivamente nei confronti dei:

- Lavoratori dipendenti da datori di lavoro con sede legale e/o

operativa nella provincia di Milano, e che svolgono, quindi, la loro attività in tale ambito territoriale;

- I suddetti datori di lavoro che applicano e rispettano integralmente il CCNL per i dipendenti delle aziende del Terziario, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria (versamento contributi di assistenza contrattuale, pagamento quota associativa ecc.).

Con riguardo alla forma contrattuale dell'apprendistato professionalizzante, è stato previsto che, per tutte le assunzioni effettuate fino al 31 agosto 2015, finalizzate a coprire le figure professionali dei commessi addetti alla vendita al pubblico e dei magazzinieri anche con funzioni di vendita, i livelli di inquadramento professionale saranno di uno inferiore (V livello) a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per tutto il periodo in cui è svolto l'apprendistato. La durata del contratto è fissata in 7 mesi, e le ore di formazione professionalizzante sono state fissate nella misura complessiva di 50.

I datori di lavoro interessati dovranno presentare specifica richiesta di parere di conformità alla Commissione dell'Ente Bilaterale Territoriale, che valuterà la corrispondenza e la coerenza con l'evento Expo.

Nel medesimo accordo è stato stabilito che dal 26 marzo 2015 (data di entrata in vigore dell'accordo) al 31 marzo 2016 potranno essere assunti lavoratori con **contratti a tempo parziale** della durata di otto ore settimanali in qualunque giorno della settimana, a cui potranno accedere anche:

- Giovani fino a 29 anni di età compiuti;
- Disoccupati con almeno 45 anni di età.

Viene altresì stabilito che per il periodo intercorrente tra il 26 marzo 2015 e il 31 marzo 2016 il consueto **riposo giornaliero** di 11 ore consecutive potrà essere frazionato anche nel caso di mutamento dell'organizzazione del lavoro derivante dall'ampliamento dell'offerta di vendita o di servizio al pubblico, oppure da afflussi straordinari di clientela. Per garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, viene, comunque, garantito un riposo continuativo di almeno 9 ore.

Tfr in busta paga: al via da Maggio 2015 il pagamento in busta paga

L'INPS ha fornito ad Aziende e Lavoratori (circolare n. 82 del 23 Aprile 2014) importanti chiarimenti in materia di erogazione mensile del TFR maturando in busta paga. Come noto, la Legge di Stabilità 2015 ha sperimentalmente previsto che dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018 i lavoratori del settore privato, ad eccezione di quelli domestici e del settore agricolo, con un rapporto in essere da almeno sei mesi, potranno chiedere al datore di lavoro la liquidazione della quota maturanda del trattamento di fine rapporto, sotto forma di integrazione salariale mensile. Ai fini dell'accesso alla liquidazione della Qu.I.R. i lavoratori aventi diritto debbono presentare al datore di lavoro un'apposita istanza di accesso (copia della predetta istanza deve essere rilasciata al lavoratore a titolo di ricevuta). L'INPS sembra chiarire come i moduli non possono essere sottoscritti dai lavoratori indicando una data antecedente a quella di entrata in vigore del provvedimento che ha definito il fac-simile stesso dell'istanza, ossia il **3 Aprile 2015**. Tenuto conto che la liquidazione della Qu.I.R. avviene, per i dipendenti di datori di lavoro che non

ricorrono al Finanziamento, dal mese successivo a quello di presentazione dell'istanza, pare l'Istituto abbia quindi definitivamente chiarito che il primo periodo di paga utile per l'accesso all'erogazione della Qu.I.R. coincide con il periodo paga del **mese di maggio 2015**. Infatti, tutti i lavoratori che hanno presentato l'istanza dal 3 al 30 aprile avranno accesso alla Qu.I.R. con il periodo paga del mese di maggio 2015.

I dipendenti di datori di lavoro che ricorrono invece al Finanziamento assistito da garanzia, potranno accedere alla liquidazione mensile della Qu.I.R. a partire dal quarto mese successivo a quello di presentazione dell'istanza.

A tal proposito, si ricorda che i datori di lavoro occupanti meno di 50 dipendenti, e per i quali non sussista l'obbligo di versamento del Tfr al Fondo di Tesoreria, possono ricorrere a tale finanziamento, e la domanda di accesso allo stesso deve essere inoltrata telematicamente attraverso il portale web dell'Inps.

Tutte le aziende Clienti che intendano fare richiesta di accesso al finanziamento sono pregate di comunicarlo tempestivamente allo Studio in modo tale da poter procedere con l'espletamento di tali pratiche telematiche ed iniziare l'iter per ottenere il finanziamento.

Firmata l'ipotesi di accordo sul rinnovo del contratto del credito

Lo scorso 31 marzo è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo sul rinnovo del contratto collettivo del comparto Credito, la cui scadenza è fissata al 31 dicembre 2018. Le principali novità riguardano:

Incentivo all'occupazione

Per tutelare e favorire l'occupazione, soprattutto dei giovani, è stato definito un significativo incremento retributivo con riferimento al *livello d'inserimento professionale*. Infatti, ai lavoratori assunti, a decorrere dalla data di stipula dell'accordo, nella 3° area professionale, al 1° livello retributivo, con contratto a tempo indeterminato, sarà attribuito uno stipendio mensile lordo di € 1.969,54 per un periodo di quattro anni dalla data di assunzione (a fronte di € 1.679,89 precedentemente previsti).

È stata, altresì, prorogata fino al 31 dicembre 2018 l'operatività del Fondo nazionale per il sostegno all'occupazione (Foc), con la contestuale costituzione di una Commissione paritetica per valutare l'eventuale ampliamento dell'utilizzo del Fondo.

Trattamento economico

Con l'intesa è stato riconosciuto un incremento medio di € 85,00 che verranno erogati in tre *tranches*: € 25,00 ad ottobre 2016; € 30,00 ad ottobre 2017 e 2018.

Malattia

Il periodo di conservazione del posto e del trattamento economico in caso di malattia di carattere oncologico è raddoppiato, arrivando ad un massimo di 36 mesi complessivi.

Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2015 – 31 dicembre 2018, continuerà ad essere calcolato esclusivamente con riferimento alle voci di stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare.

Inquadramento del personale

Vista la necessità di voler semplificare le norme sul sistema degli inquadramenti è stato istituito un *cantiere* di lavoro per la definizione, entro il 2016, di un nuovo schema di classificazione del personale che tenga conto dei mutati assetti tecnici, organizzativi e produttivi delle banche.

Leoni&Partners resta a disposizione delle Aziende Clienti per ulteriori chiarimenti.

La CIG in deroga anche per gli Studi Professionali

La direzione generale degli Ammortizzatori Sociali del Ministero del Lavoro ha emanato una nota, n. 7518/2015, con la quale ordina di dare pronta esecuzione (nell'attesa di una pronuncia da parte del Tar in merito) a quanto disposto dal Consiglio di Stato con riferimento all'accesso alla CIG in deroga degli Studi Professionali.

Il Consiglio di Stato ha difatti ritenuto essere discriminatoria l'esclusione operata nei confronti del personale che lavora presso i liberi professionisti . Ed ha, così, disposto l'accesso alla CIG in deroga agli Studi Professionali.

Istruzioni operative per affrontare le prossime scadenze fiscali

dell'Istituto, oppure può essere rilasciato dai Caf e dagli altri intermediari autorizzati.

L'Inps e l'Agenzia delle Entrate, attraverso un comunicato stampa congiunto, hanno fornito le istruzioni operative che ogni contribuente dovrà seguire per rispettare le prossime scadenze fiscali.

Tutti i contribuenti potranno, infatti, gratuitamente, abilitarsi presso il portale web Fisconline e ottenere la password ed il Pin per utilizzare i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate.

I contribuenti che vorranno accedere a tutti i servizi online dell'Agenzia, compresa la dichiarazione precompilata, potranno richiedere il codice Pin, sia attraverso il sito internet che telefonicamente o recandosi presso un ufficio dell'Agenzia delle Entrate. A garanzia degli utenti, la procedura prevede che la prima parte del Pin venga rilasciata immediatamente, mentre la seconda sarà inviata per posta presso il domicilio, congiuntamente alla password di primo accesso.

Invece, per i pensionati e per coloro che hanno ottenuto nel 2014 una prestazione di sostegno del reddito dall'Inps, il modello di Certificazione Unica, necessaria per la presentazione della dichiarazione dei redditi, è disponibile sul portale web



La procedura di autocertificazione dell'esclusione dei lavoratori dalla base di computo disabili può essere riferita anche agli enti pubblici?

Domanda:

“In merito all'obbligo del versamento del contributo al Fondo regionale dei disabili, per le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille, la procedura dell'autocertificazione del datore di lavoro attestante l'esclusione dei lavoratori interessati dalla base di computo, può essere riferita anche agli enti pubblici?”

Risposta:

“Ai fini della soluzione del quesito, occorre muovere dalla lettura dell'art. 5 della L. n. 68/1999 il quale stabilisce: - nella prima parte, che i datori di lavoro sia pubblici che

privati, laddove operino in determinati settori – quali quello del trasporto aereo, marittimo o terrestre, edile e degli impianti a fune, autotrasporto e minerario – sono sottratti dall'osservanza degli obblighi di assunzione, con esclusivo riferimento al personale identificato dalla medesima disposizione; - nell'ultimo periodo, che “(...) le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille, la procedura di esonero prevista dal presente articolo è sostituita da un'autocertificazione (...)”. Ciò premesso, si ritiene che tale ultima previsione non possa intendersi riferita agli enti pubblici; ciò in quanto il dato testuale fa esplicito riferimento alle “aziende”, contrariamente a quanto avviene anche in altre parti dello stesso art. 5, in cui il Legislatore ha preso espressamente in considerazione i datori di lavoro privati e gli enti pubblici.”

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



Illegittimità del licenziamento intimato per una mera svista colposa

Illegittimo il licenziamento intimato ad un dipendente della Banca C. Soc. Coop. S r.l. per aver commesso un errore nella contabilizzazione di un addebito conseguente ad un'operazione di prelievo in contanti di 2.000 euro.

Il dipendente ricorre in Cassazione contro la decisione della Corte d'Appello contestando la non immediatezza della contestazione e la falsa applicazione degli articoli 1 legge 604/66 e 7 dello Statuto dei Lavoratori.

In merito a quest'ultimo motivo il ricorrente contesta i giudici di merito nell'aver ravvisato una giusta causa di licenziamento in una mera svista colposa del lavoratore, che per errore nella digitazione del n. del c/c aveva addebitato il prelievo in contanti di 2.000 euro di un correntista sul c/c di un altro.

Si lamenta la sproporzionalità della sanzione espulsiva rispetto ad una condotta meramente colposa verificatisi una sola volta e che non aveva comportato alcun danno né per la società

né per il correntista che, accortosi subito dell'errore, ne aveva chiesto ed ottenuto la correzione; il ricorrente lamenta poi il fatto che la Corte d'Appello non aveva considerato le particolari circostanze in cui il dipendente versava in quel periodo essendo stato considerato inidoneo alle mansioni di cassiere per sei mesi a seguito di malattia invalidante.

L'esame da parte dei giudici della Cassazione non può non fondarsi sull'interpretazione di norma c.d. elastiche come quelle in materia di giusta causa e di giustificato motivo dovendo quindi inevitabilmente procedere con giudizi di valore su temi etici o di costume o su regole proprie di ambiti extra giuridici.

Come altre volte stabilito dalla stessa Corte di Cassazione, si tratta di nozioni che la legge, allo scopo di adeguare le norme alla realtà articolata e mutevole nel tempo, configura attraverso disposizioni di minimo contenuto definitorio. L'analisi del fatto non è un mero strumento di verifica della tenuta dell'interpretazione descrittiva, ma funge da completamento dell'interpretazione conoscitiva e decisoria accolta. Per giustificare un licenziamento disciplinare i fatti addebitati devono rivestire il carattere di grave violazione

degli obblighi del rapporto di lavoro tale da lederne irrimediabilmente il vincolo fiduciario. La valutazione deve essere condotta con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura del rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni ed al nocumento eventualmente arrecato.

La Corte territoriale non si è attenuta ad accertare tutti gli aspetti del caso. Il riferimento al grado di affidamento richiesto dalle mansioni di cassiere, non esime il giudice di merito ad un concreto apprezzamento della vicenda e quindi a verificare l'esistenza o meno del danno, l'elemento soggettivo che connota la condotta addebitata. Nel caso in esame, considerato che la mera svista del cassiere che operando al terminale sbaglia nel digitare il numero di c/c, altro non è che un lapsus concretizzatosi in una semplice difformità tra un movimento, un'azione e la concretizzazione motoria. Nulla è riconducibile alla colpa intesa in senso disciplinare. Da qui il rigetto del ricorso e la dichiarazione di illegittimità del licenziamento intimato al lavoratore per una mera svista commessa nell'espletamento delle proprie mansioni e priva di conseguenza dannose per il datore di lavoro e/o per terzi.

(Cfr. Cass. Civ. Sez. Lav. N. 25608 del 3 dicembre 2014)



FIRMATO L'ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL TERZIARIO

Lo scorso 30 marzo è stata sottoscritta tra Confcommercio, Filcams Cgl, Fisascat Cisl e Uiltucs l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Terziario, distribuzione e servizi che avrà validità dal 1° aprile 2015 al 31 dicembre 2017, e la cui ratifica ha avuto luogo lo scorso 23 aprile. Il negoziato è stato particolarmente difficile, non solo perché collocato all'interno della più grande crisi economica degli ultimi decenni, ma soprattutto per la evidente necessità di trovare soluzioni efficaci ed equilibrate in grado di garantire modelli organizzativi maggiormente flessibili pur mantenendo elevata la soglia di attenzione al mantenimento dei costi aziendali.

L'accordo raggiunto consegna alle imprese del settore terziario degli strumenti che si ritiene possano essere in grado di aiutarle concretamente nella *ripresa*, con soluzioni tali da consentire una maggiore flessibilità e produttività.

Qui di seguito in sintesi le maggiori novità introdotte dall'accordo di rinnovo:

Welfare contrattuale

In materia di welfare, per ciò che riguarda il Fondo Est le parti hanno stabilito che con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del CCNL le aziende che omettano il versamento delle quote dovute a Fondo (12 € per ciascun lavoratore di cui 2 € a carico di quest'ultimo) è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari a 16 € lordi, da corrispondere per 14 mensilità e rientrante nella retribuzione di fatto (in precedenza l'importo era stabilito nella misura di 15,00 € lordi).

Per ciò che riguarda, invece, la Cassa di assistenza sanitaria "Qu.A.S." riservata ai soli impiegati quadri, è stato stabilito che l'azienda che ometta il versamento delle quote (406 € per ciascun Quadro – di cui 56 € a carico di quest'ultimo) è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, pari a 37 € lordi, da corrispondere per 14 mensilità e

rientrante nella retribuzione di fatto (35 € lordi era l'importo in precedenza stabilito)

Il contratto di apprendistato

In tale materia è stato previsto che le aziende non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già scaduto nei trentasei mesi precedenti. In tale computo debbono ricomprendersi anche i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime imprese. Non devono, invece, essere computati i lavoratori che si siano dimessi, licenziati per giusta causa e che al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso, o il cui rapporto sia cessato per risoluzione consensuale.

Le suddette limitazioni non si applicano quando nel triennio precedente siano scaduti meno di cinque contratti di apprendistato.

Il contratto a tempo determinato

Le parti hanno convenuto che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico a

tempo indeterminato in forza nella singola unità produttiva. Eccezione a tale regola è costituita dalle assunzioni per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, per avvio di nuove attività e per il nuovo contratto di sostegno all'occupazione (di cui si parlerà più avanti nella presente trattazione).

In ogni caso, nelle unità produttive:

- Nell'ambito delle quali siano occupati fino a 15 dipendenti, è consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori (per queste aziende è, comunque, consentita la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o di somministrazione per sei lavoratori).
- Nelle quali siano occupati da 16 a 30 dipendenti, è consentita l'assunzione fino ad un massimo di sei lavoratori a tempo determinato.

Ferme restando le suddette limitazioni, è facoltà dell'azienda assumere in un'unità produttiva un numero di lavoratori superiore rispetto a quello previsto per ciascuna unità produttiva, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità operative. In questo caso, le assunzioni non potranno,

comunque, superare il 28% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva interessata.

Contratto di sostegno all'occupazione

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati, è data la possibilità di stipulare, per una sola volta con il medesimo soggetto, contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con lavoratori svantaggiati, ossia che non siano titolari di un impiego retribuito da almeno sei mesi, o che negli ultimi sei mesi abbiano svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata da cui derivi un reddito annuale inferiore a quello minimo personale esente da imposizione. Il contratto di sostegno può inoltre essere attivato con riferimento a lavoratori che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo.

Il contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione avrà una durata di 12 mesi, ed è, come prima anticipato, escluso dalla base di computo per la determinazione del limite previsto per le assunzioni a tempo determinato.

¹ Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore.

A suddetti lavoratori assunti come sostegno all'occupazione, al fine di favorirne l'inserimento nel contesto aziendale, dovrà essere erogata una formazione di almeno 16 ore (anche attraverso la partecipazione a progetti di formazione aziendale e in affiancamento per le ore dedicate alla formazione).

Il livello di inquadramento professionale ed il conseguente trattamento economico sarà, per i primi sei mesi, di due livelli inferiori e per il restante periodo di un livello inferiore rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione. Se dovesse avere luogo la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il livello di inquadramento ed il conseguente trattamento economico potrà essere di un livello inferiore rispetto a quello spettante per la qualifica attribuita al lavoratore per i 24 mesi successivi alla trasformazione.

Part time post maternità

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno ed indeterminato l'assistenza dei propri figli fino al compimento del terzo anno di età, è previsto l'obbligo, per le aziende interessate, di accogliere le richieste di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale fino al 3%¹ della forza

lavorativa occupata nell'unità produttiva. La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa. La novità consiste nell'aver previsto che la decorrenza della trasformazione sarà successiva alla completa fruizione di ferie e permessi retribuiti residui.

Flessibilità dell'orario di lavoro

In ambito di orario di lavoro è stata introdotta, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, una maggiore flessibilità con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane. Per queste ore prestate oltre l'orario settimanale non verrà corrisposta alcuna maggiorazione purché vengano recuperate entro un anno dall'avvio del programma di flessibilità. La novità consiste nel fatto che tali accordi sull'orario flessibile non dovranno essere necessariamente oggetto di accordi sindacali di secondo livello.

Aumenti retributivi mensili

A decorrere dal 1° Aprile 2015 e dalle successive scadenze di seguito indicate nella tabella, verranno erogati i seguenti aumenti salariali:²

Aumenti riparat metrat i	1-4-15	1- 11- 15	1-6- 16	1- 11- 16	1-8- 17
QUAD RI	26,04	26,0 4	26,0 4	27,7 8	41,6 7
I	23,46	23,4 6	23,4 6	25,0 2	37,5 3
II	20,29	20,2 9	20,2 9	21,6 4	32,4 7
III	17,34	17,3 4	17,3 4	18,5 0	27,7 5
IV	15	15	15	16	24
V	13,55	13,5 5	13,5 5	14,4 6	21,6 8
VI	12,17	12,1 7	12,1 7	12,9 8	19,4 7
VII	10,42	10,4 2	10,4 2	11,1 1	16,6 7
I Op. vendit a	14,16	14,1 6	14,1 6	15,1 0	22,6 6
II Op. vendit a	11,89	11,8 9	11,8 9	12,6 8	19,0 2

² La cui assorbibilità è legata alla presenza di superminimi erogati dalle aziende non a fini di

merito ma a titolo di acconti su futuri aumenti contrattuali:

Elemento economico di garanzia

L'elemento economico di garanzia verrà erogato con la retribuzione del mese di novembre 2017 ai lavoratori, assunti a tempo indeterminato e agli apprendisti e ai contratti d'inserimento, in forza al 31 ottobre 2017, che risultino iscritti nel libro unico del lavoro da almeno sei mesi. L'importo da erogare verrà calcolato in base all'effettiva prestazione lavorativa svolta nel periodo tra il 1° gennaio 2015 e il 31 ottobre 2017. Per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato proporzionalmente alla loro percentuale di part time.

Tale importo potrà essere assorbito, fino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Terziario che venga corrisposto successivamente al 1° gennaio 2015.

Qui di seguito l'importo dell'elemento economico di garanzia:

	Quadri, I & II livello	III & IV livello	V & VI livello
Aziende fino a 10 dipendenti	95 €	80 €	65 €
Aziende a partire da 11 dipendenti	105 €	90 €	75 €

A seguito della suddetta illustrazione di sintesi di quanto disciplinato dall'accordo di rinnovo del CCNL Terziario, lo Studio resta a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.