



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Spett.le
Società
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago, 29 marzo 2024

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi - Ipotesi accordo di rinnovo del 22 marzo 2024

Il 22 marzo 2024 Confcommercio e le OO.SS. Cgil-Filcams, Cisl Fisascat e Uiltucs hanno stipulato l'ipotesi di accordo per rinnovo del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, scaduto il 31 dicembre 2019.

Di seguito segnaliamo le novità più rilevanti, suddivise per argomento.

1. DECORRENZA E DURATA;
2. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI;
3. *UNA TANTUM*;
4. CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE;
5. CONGEDO PARENTALE;
6. ENTE BILATERALE;
7. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO;
8. CLAUSOLA ELASTICA PER I LAVORATORI A TEMPO PARZIALE;
9. FONDO EST;
10. QUAS.

**1. DECORRENZA E DURATA**

Il nuovo Contratto avrà durata:

- per la parte economica dal 1° aprile 2023 fino al 31 marzo 2027;
- per la parte normativa dal 1° aprile 2024 fino al 31 marzo 2027.

Stante la durata quadriennale dell'accordo, precisiamo che il CCNL sarà pienamente applicabile fintanto che non sia sostituito dal successivo Accordo di rinnovo. Inoltre, le Parti hanno convenuto che la piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 6 mesi prima dalla relativa scadenza (31 marzo 2027).

In assenza di accordo, dopo un periodo di 6 mesi dalla data di scadenza del CCNL, oppure dopo un periodo di 6 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo (se successiva alla data di scadenza del CCNL), verrà stabilita -per i lavoratori dipendenti- la corresponsione di un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. "Indennità di vacanza contrattuale") per quattordici mensilità.

2. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito un adeguamento della paga base in 6 tranches, a decorrere dal 1° giorno del mese di competenza, in base a quanto illustrato nella seguente tabella.

Livelli	Paga base a partire da (importi in euro)					
	Aprile 2023*	Aprile 2024	Marzo 2025	Novembre 2025	Novembre 2026	Febbraio 2027
Q	1.948,73	2.070,27	2.122,36	2.183,13	2.243,90	2.313,34
I	1.755,41	1.864,89	1.911,81	1.966,55	2.021,29	2.083,84
II	1.518,43	1.613,13	1.653,72	1.701,07	1.748,42	1.802,53
III	1.297,84	1.378,78	1.413,47	1.453,94	1.494,41	1.540,66
IV	1.122,46	1.192,46	1.222,46	1.257,46	1.292,46	1.332,46
V	1.014,11	1.077,35	1.104,45	1.136,07	1.167,69	1.203,83
VI	910,44	967,22	991,55	1.019,94	1.048,33	1.080,78
VII	779,47	828,08	848,91	873,22	897,53	925,31
Cat.	Operatori di vendita					
I	1.059,56	1.125,64	1.153,96	1.187,00	1.220,04	1.257,80
II	887,96	943,44	967,22	994,96	1.022,70	1.054,40

*La paga base è comprensiva dell'acconto assorbibile da futuri aumenti contrattuali (c.d. Afac) concordato con Protocollo straordinario del 12 dicembre 2022 ed erogato a partire dal 1° aprile 2023, che si intende assorbito nella paga base con il presente rinnovo.

**3. UNA TANTUM**

Ad integrazione di quanto concordato con il Protocollo Straordinario di settore del 12 dicembre 2022, le Parti firmatarie del presente accordo di rinnovo intendono completare l'integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, prevedendo, esclusivamente a favore dei lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dello stesso (22 marzo 2024), la corresponsione di un importo forfettario aggiuntivo a titolo di "una tantum". Tale somma sarà erogata in 2 tranches con le retribuzioni di competenza del mese di luglio 2024 e luglio 2025, come di seguito.

Livelli	UNA TANTUM (importi in euro)	
	1° luglio 2024	1° luglio 2025
Q	303,81	303,81
I	273,67	273,67
II	236,73	236,73
III	202,34	202,34
IV	175,00	175,00
V	158,11	158,11
VI	141,95	141,95
VII	121,53	121,53
Cat.	Operatori di vendita	
I	165,20	165,20
II	138,69	138,69

Gli importi di cui sopra sono altresì determinati in proporzione alla durata del rapporto ed effettivo servizio prestato nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2023.

Agli apprendisti in forza al 22 marzo 2024, l'importo di "una tantum" sarà erogato in misura riproporzionata in base al trattamento economico previsto dal CCNL 30 luglio 2019, con le medesime decorrenze previste per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Le Parti precisano, inoltre, che tale importo:

- deve essere riproporzionato per i casi di assenze o aspettative non retribuite, part-time, sospensioni e/o riduzioni dell'orario di lavoro concordate con Accordo sindacale, ovvero instaurazioni e cessazioni di rapporti di lavoro durante il periodo di riferimento (ossia, dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2023);
- non concorre al computo di alcun istituto contrattuale, ivi compreso il TFR;



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



→ potrà essere assoggettato al regime della tassazione separata (art. 17 del D.P.R. n. 917/1986), in quanto riferito ad annualità precedenti.

Infine, in tema di assorbimento, l'accordo in commento specifica che gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri aumenti contrattuali e/o miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di *"una tantum"*. Pertanto, tali somme erogate dall'1° gennaio 2022, dovranno essere considerate assorbite dalla stessa *"una tantum"* fino a concorrenza.

4. CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.Lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro (con preavviso al datore non inferiore a 7 giorni e indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo) per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.

Durante il periodo di congedo, che è coperto da contribuzione figurativa, la lavoratrice ha diritto a ricevere un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione che viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Qualora, al termine del periodo di congedo, sussistano per la lavoratrice le condizioni sopra illustrate, su richiesta da parte della medesima potrà essere prorogato il congedo per ulteriori 90 giorni, con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100% della retribuzione corrente.

Tale periodo, inoltre, è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima, della quattordicesima e del trattamento di fine rapporto.

Per quanto concerne la modalità di fruizione del congedo in commento, lo stesso può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Infine, la lavoratrice ha diritto:

- alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa);
- al trasferimento presso altra sede lavorativa, anche in diverso comune. L'azienda si impegna a trasferire la lavoratrice entro 7 giorni dalla richiesta;
- a essere esonerata dall'effettuazione di turni disagiati per un periodo di un anno dal termine del percorso di protezione.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



5. CONGEDO PARENTALE

In materia di congedo parentale, è ridotto a 5 giorni (in precedenza, 15 giorni) il preavviso scritto che ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro per esercitare tale diritto.

6. ENTE BILATERALE

Con l'accordo di rinnovo in commento, viene precisato che il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Territoriale, stabilito nella misura dello 0,10%, a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base e contingenza, deve calcolarsi su quattordici mensilità.

Conseguentemente, anche l'elemento distinto della retribuzione (0,30% di paga base e contingenza), dovuto ai lavoratori dalle aziende che omettono la contribuzione all'ente bilaterale, spetta ai lavoratori per quattordici mensilità.

7. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Ferma restando la previgente disciplina dei rapporti a tempo determinato, che non viene modificata dall'accordo in esame, le Parti definiscono quali sono le causali che legittimano l'apposizione del termine al contratto individuale di lavoro di durata superiore a 12 mesi e non eccedenti i 24 mesi:

- saldi: lavoratori assunti nei periodi interessati dai saldi relativi alle vendite di fine stagione, sia invernali che estive, come da specifica regolamentazione regionale;
- fiere: lavoratori assunti nei periodi interessati dallo svolgimento di fiere individuate dal calendario fieristico nazionale e internazionale compresi tra 7 giorni precedenti e 7 giorni successivi la fiera;
- festività natalizie: lavoratori assunti durante le festività natalizie, nel periodo compreso tra il 15 novembre e il 15 gennaio;
- festività pasquali: lavoratori assunti durante le festività pasquali, nel periodo compreso tra 15 giorni precedenti e 15 giorni successivi al giorno di Pasqua;
- riduzione impatto ambientale: lavoratori assunti con specifiche professionalità e impiegati direttamente nei processi organizzativi e/o produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi;
- terziario avanzato: lavoratori assunti per specifiche mansioni di progettazione, di realizzazione e di assistenza e vendita di prodotti innovativi, anche digitali, nell'ambito del terziario avanzato;
- digitalizzazione: lavoratori assunti con specifiche professionalità per lo sviluppo di metodologie e di nuove competenze in ambito digitale;
- nuove aperture: lavoratori assunti per aperture di nuova unità produttiva/operativa e ristrutturazioni nel periodo massimo di 24 mesi a far data dal giorno della nuova apertura di unità produttiva/operativa o nel periodo massimo di 24 mesi nella fase di ristrutturazione di unità produttiva/operativa, intesa come espansione della superficie di vendita o apertura di nuovi reparti. In tal caso, saranno esclusi dai limiti percentuali solamente i rapporti di lavoro instaurati nei primi 12 mesi dalla nuova apertura;



- incremento temporaneo: lavoratori assunti per progetti o incarichi temporanei di durata superiore ai 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi continuativi, per una durata massima di 24 mesi.

Infine, viene concessa la possibilità, attraverso il ricorso alla contrattazione di secondo livello, di:

- individuare ulteriori causali;
- concordare percorsi di stabilizzazione dei tempi determinati;
- verificare che le opportunità di lavoro per i casi sopra illustrati possano anche essere finalizzate ad incrementare l'orario dei lavoratori a tempo parziale presenti nelle unità produttive;
- individuare manifestazioni, fiere o eventi rilevanti a livello territoriale tali da giustificare l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato.

8. CLAUSOLA ELASTICA PER I LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

L'ipotesi di accordo in commento apporta modifiche alla disposizione contrattuale prevista all'art. 95, eliminando il riferimento alle "clausole flessibili" e mantenendo il solo riferimento alle "clausole elastiche".

Inoltre, è previsto che l'indennità annuale pari a 120 euro (alternativa alle maggiorazione dell'1,5% dovuta per la variazione temporale della disposizione delle ore di lavoro) a partire dal 1° gennaio 2025, è incrementata ad un importo non inferiore, su base annua, a 155 euro, da corrispondere in quote mensili. Qualora le parti abbiano convenuto la corresponsione di tale indennità, resta ferma la maggiorazione del 35% relativa alle eventuali ore richieste oltre l'orario di lavoro concordato in regime di clausola elastica.

9. FONDO EST

A decorrere dal 1° aprile 2025, il contributo ordinario obbligatorio a favore del Fondo Est è incrementato di 3,00 euro mensili a carico del datore di lavoro. Pertanto, il contributo a carico dell'azienda mensilmente ammonterà a 15,00 euro (in precedenza, 12,00 euro), di cui rimane invariato l'importo di 2,00 euro mensili a carico del lavoratore dipendente.

Di seguito si riepiloga la contribuzione mensile dovuta.

Decorrenza	Contributo a carico azienda	Contributo a carico lavoratore	Totale contributo ordinario
fino al 31 marzo 2025	10,00 euro	2,00 euro	12,00 euro
Dal 1° aprile 2025	13,00 euro	2,00 euro	15,00 euro

10. QUAS

Con l'accordo in commento, è inoltre stabilito un incremento della contribuzione dovuta dal datore di lavoro alla Cassa di Assistenza Sanitaria "QUAS" per i lavoratori con la qualifica contrattuale di Quadro, come di seguito:



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



- dal 1° gennaio 2025, di 20,00 euro annui;
- dal 1° gennaio 2026, di 20,00 euro annui.

Di seguito si riporta il dettaglio della contribuzione annua dovuta alla Cassa QUAS alle diverse decorrenze.

Decorrenza	Contributo a carico azienda	Contributo a carico lavoratore	Totale contributo annuo
fino al 31 dicembre 2024	350,00 euro	56,00 euro	406,00 euro
Dal 1° gennaio 2025	370,00 euro	56,00 euro	426,00 euro
Dal 1° gennaio 2026	390,00 euro	56,00 euro	446,00 euro

A disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)