

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n.26-2024

Oggetto: **Rinnovo contrattuale Terziario, Distribuzione e Servizi - Confcommercio**

In data **22 marzo 2024**, tra CONFCOMMERCIO e le OO.SS. FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 30 marzo 2015 per i dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi, scaduto il 31 dicembre 2019.

Le Parti firmatarie, hanno stabilito che l'accordo di rinnovo per la **parte economica**, decorre dal **1° aprile 2023** ed avrà validità fino al **31 marzo 2027**; mentre per la parte **normativa**, decorre dal **1° aprile 2024** e scadrà il **31 marzo 2027**.

Di seguito si fornisce un'analisi dettagliata di tutti gli aspetti contrattuali interessati dall'accordo in esame:

- Incrementi retributivi;
- Una tantum;
- Assorbimenti;
- Contratto a tempo determinato;
- Clausola elastica – lavoratori a tempo parziale;
- Assistenza sanitaria integrativa;
- Finanziamento enti bilaterali territoriali;
- Cassa assistenza Quadri;
- Congedo parentale;
- Tutela donne vittime di violenza di genere.

Incrementi retributivi (art. 213)

Le Parti hanno convenuto un aumento retributivo a regime pari a **240,00 euro lordi** per il **IV livello** (con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali), da corrispondersi in 6 tranches:

- **30,00 euro** a partire dal **1° aprile 2023** (si tratta dell'**acconto su futuri aumenti contrattuali** concordato con Protocollo straordinario 12 dicembre 2022);
- **70,00 euro** a partire dal **1° aprile 2024**;
- **30,00 euro** a partire dal **1° marzo 2025**;
- **35,00 euro** a partire dal **1° novembre 2025**;
- **35,00 euro** a partire dal **1° novembre 2026**;
- **40,00 euro** a partire dal **1° febbraio 2027**.

Pertanto, a decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti tabellari:

Livello	01/04/2023	01/04/2024	01/03/2025	01/11/2025	01/11/2026	01/02/2027	Totale
Quadro	€ 52,08	€ 121,53	€ 52,08	€ 60,76	€ 60,76	€ 69,44	€ 416,65
I	€ 46,92	€ 109,47	€ 46,92	€ 54,74	€ 54,74	€ 62,56	€ 375,35
II	€ 40,58	€ 94,69	€ 40,58	€ 47,35	€ 47,35	€ 54,11	€ 324,66
III	€ 34,69	€ 80,94	€ 34,69	€ 40,47	€ 40,47	€ 46,25	€ 277,51
IV	€ 30,00	€ 70,00	€ 30,00	€ 35,00	€ 35,00	€ 40,00	€ 240,00

Livello	01/04/2023	01/04/2024	01/03/2025	01/11/2025	01/11/2026	01/02/2027	Totale
V	€ 27,10	€ 63,24	€ 27,10	€ 31,62	€ 31,62	€ 36,14	€ 216,82
VI	€ 24,33	€ 56,78	€ 24,33	€ 28,39	€ 28,39	€ 32,44	€ 194,66
VII	€ 20,83	€ 48,61	€ 20,83	€ 24,31	€ 24,31	€ 27,78	€ 166,67
Operatori di vendita							
I categoria	€ 28,32	€ 66,08	€ 28,32	€ 33,04	€ 33,04	€ 37,76	€ 226,56
II categoria	€ 23,78	€ 55,48	€ 23,78	€ 27,74	€ 27,74	€ 31,70	€ 190,22

Per effetto degli incrementi retributivi concordati dalle Parti, i nuovi importi della paga base, risultano i seguenti:

Livello	Paga base a partire dal					
	1° aprile 2023 (*)	1° aprile 2024	1° marzo 2025	1° novembre 2025	1° novembre 2026	1° febbraio 2027
Q	1.948,72	2.070,25	2.122,33	2.183,09	2.243,85	2.313,29
I	1.755,41	1.864,89	1.911,81	1.966,55	2.021,29	2.083,84
II	1.518,42	1.613,11	1.653,69	1.701,04	1.748,39	1.802,50
III	1.297,84	1.378,79	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	1.080,77
VII	799,47	828,08	848,91	873,22	897,53	925,31
Operatori di vendita						
I categoria	1.059,66	1.125,64	1.153,96	1.1187,00	1.220,04	1.257,80
II categoria	887,96	943,44	967,22	994,96	1.022,70	1.054,40

(*) Trattasi della paga base comprensiva dell'acconto assorbibile dai futuri aumenti contrattuali 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.

Una Tantum

Ad integrazione di quanto concordato in materia 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 del presente accordo, ossia 22/03/2024, la corresponsione di un importo forfettario aggiuntivo l' "una tantum" pari ad euro 350 sul IV livello lordi, riparametrato sugli altri livelli di inquadramento.

Ai soli fini del computo tale importo, suddivisibile in 15 quote mensili, o frazioni, verrà determinato in proporzione alla durata del rapporto ed all'effettivo servizio prestato nel periodo che va dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2023. L'importo forfettario aggiuntivo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due rate:

- la prima rata di 175 euro con la retribuzione di luglio 2024;
- la seconda rata di 175 euro con la retribuzione di luglio 2025.

L'importo "una tantum", inoltre:

- dovrà essere ridotto proporzionalmente per i casi di assenze o aspettative non retribuite, part-time, sospensioni e/o riduzioni dell'orario di lavoro concordate con accordo sindacale, instaurazioni e cessazioni di

rapporti di lavoro durante il periodo 01/01/2022-31/03/2023. Per il calcolo pro quota si dovrà tener conto, altresì, delle modifiche intercorse nel rapporto di lavoro (es. modifica del livello di inquadramento, trasformazione del lavoro in part-time/full-time), durante il periodo 1° gennaio 2022 – 31 marzo 2023;

- fini della maturazione di un mese di diritto della quota di una tantum, si applica il criterio di computo ormai consolidato nel nostro CCNL che considera come mese intero anche la frazione superiore o uguale a 15 giorni;
- agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra in misura riproporzionata in base al trattamento economico di cui al CCNL 30 luglio 2019 con le medesime decorrenze di luglio 2024 e luglio 2025;
- ai lavoratori in forza alla data del 22 marzo 2024, spetterà la rispettiva quota di *una tantum* riproporzionata nella modalità sopra descritta, anche se cessano il rapporto di lavoro prima dell'erogazione delle rispettive *tranches* (es. pensionando o dimissionario);
- nel caso di cambio del contratto collettivo applicato avvenuto nel periodo di riferimento, vengono computati ai fini del calcolo dell'importo i soli periodi nei quali al lavoratore si applicava il CCNL TDS. Resta inteso che, in ogni caso, alla data del 22 marzo 2024 ai lavoratori doveva essere applicato il CCNL TDS per il diritto all'una tantum, restando esclusi tutti coloro ai quali a tale data veniva applicato un altro CCNL;
- non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale, ivi incluso il TFR.

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 importi erogati dal 1° gennaio 2022, dovranno essere considerati assorbiti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza.

Livello	01/07/2024	01/07/2025
Quadro	€ 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
Operatori di vendita		
I categoria	€ 165,20	€ 165,20
II categoria	€ 138,69	€ 138,69

Assorbimenti (art. 216)

Rispetto ai criteri di assorbimento previsti all'art. 216 del CCNL, l'**Accordo 22 marzo 2024** stabilisce che, per gli importi erogati dalle aziende, che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, gli aumenti contrattuali siano assorbibili qualora gli aumenti erogati dalle aziende siano previsti:

- come assorbibili da un accordo sindacale;
- da atto unilaterale, purché espressamente stabilito all'atto della concessione ed erogati dal 1° gennaio 2022 a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali.

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

Pertanto, secondo i nuovi criteri previsti per le erogazioni unilaterali, per ritenersi assorbibili dagli aumenti contrattuali, gli importi sono soggetti a una duplice condizione, ovvero devono essere specificamente riconosciuti a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali e, inoltre, devono essere erogati a decorrere dal 1° gennaio 2022.

L'Accordo integrativo 28 marzo 2024 precisa che quest'ultimo punto va inteso nel senso che l'acconto su futuri aumenti contrattuali (AFAC) concesso a decorrere dal 1° aprile 2023, nonché l'importo "una tantum" (rispettivamente, 30,00 euro e 350,00 euro al IV livello, da riparametrare per gli altri livelli) previsti dal Protocollo straordinario 12 dicembre 2022, non possono essere **assorbiti** dai successivi aumenti retributivi stabiliti dall'Accordo 22 marzo 2024, erogati da aprile 2024 a febbraio 2027, né tantomeno dall'"una tantum" prevista dal medesimo accordo.

Contratto a tempo determinato (art. 71 bis)

Ferma restando la previgente disciplina dei rapporti a tempo determinato, che non viene modificata dall'accordo in esame, recependo la delega di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2015, il rinnovo declina le causali per le quali è legittima l'apposizione del termine al contratto individuale di lavoro.

Le **causali**, che vanno specificatamente dettagliate nel contratto individuale, sono le seguenti:

- 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 sette giorni precedenti e sette 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 quindici giorni precedenti e quindici 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 produttive/operative, intesa come espansione della superficie di vendita o apertura di nuovi reparti. In tal caso, come previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, saranno esclusi dai limiti percentuali solamente i rapporti di lavoro instaurati nei primi 12 mesi dalla nuova apertura. Per la fase di avvio/inizio di nuove attività si applica l'art. 76;
- 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.

Le suddette causali potranno essere legittimamente apposte ai contratti di durata superiore ai 12 e non eccedenti i 24 per proroghe o rinnovi di contratti oltre i 12 mesi o per il rinnovo di un contratto (indipendentemente dalla durata). La contrattazione di secondo livello, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2015, potrà:

- a) individuare ulteriori causali;
- b) concordare percorsi di stabilizzazione dei tempi determinati;
- c) verificare che le opportunità di lavoro nei casi previsti dal presente articolo possano anche essere finalizzate ad incrementare l'orario dei lavoratori a tempo parziale presenti nelle unità produttive;

- d) individuare manifestazioni/fiere/eventi rilevanti per il contesto territoriale tali da giustificare assunzioni di lavoratori nei periodi interessati dallo svolgimento di manifestazioni/fiere/eventi compresi tra sette giorni precedenti e sette giorni successivi la manifestazione/fiera/l'evento. Tale causale potrà essere legittimamente apposta ai contratti di durata superiore ai 12 mesi e non eccedenti i 24 per proroghe o rinnovi di contratti oltre i 12 mesi o per il rinnovo di un contratto (indipendentemente dalla durata).

Clausola elastica – lavoratori a tempo parziale (art.95)

Viene aggiornata la disposizione contrattuale di cui all'art. 95 eliminando il riferimento alle "clausole flessibili" e mantenendo il solo riferimento alle "clausole elastiche", per adeguarsi alla normativa di legge.

Inoltre, è previsto che l'**indennità annuale** alternativa alla maggiorazione dell'1,5% dovuta per la variazione temporale della disposizione delle ore di lavoro, **dal 1° gennaio 2025**, aumenti ad un importo non inferiore, su base annua, a **155,00 euro**, (120 euro fino al 31/12/2024) 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.

Assistenza sanitaria integrativa (art.104)

L'accordo prevede che, a decorrere **dal 1° aprile 2025**, il contributo obbligatorio a favore del **Fondo EST** sia **incrementato di 3,00 euro mensili**, a carico del datore di lavoro.

Conseguentemente, dal 1° aprile 2025 il contributo ordinario dovuto al Fondo EST da parte del datore di lavoro sarà pari a **15,00 euro mensili**.

Finanziamento enti bilaterali territoriali (art. 23)

Il contributo da destinare all'Ente Bilaterale territoriale è stabilito nella misura dello 0,10% a carico azienda e dello 0,05% a carico lavoratore su paga base e contingenza, per 14 mensilità.

L'azienda che ometta il versamento delle quote suddette è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione **non assorbibile di importo pari allo 0,30% di paga base e contingenza, per 14 mensilità**.

Cassa assistenza Quadri (art. 105)

Il rinnovo in esame prevede l'aumento anche della contribuzione dovuta dal datore di lavoro alla cassa di assistenza sanitaria QUAS per i lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri.

Nel particolare, il **contributo obbligatorio** dovuto alla **Cassa QUAS** dal datore di lavoro **aumenta**:

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

Conseguentemente, la contribuzione alla Cassa QUAS è così ridefinita:

Decorrenza	Contr. c/Datore di lavoro	Contr. c/Quadro	Totale contributo annuo
Fino al 31 dicembre 2024	350 euro	56 euro	406 euro
Dal 1° gennaio 2025	370 euro	56 euro	426 euro
Dal 1° gennaio 2026	390 euro	56 euro	446 euro

Congedo parentale (art. 198)

Ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 151/2001, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 5 giorni (15 giorni in precedenza). I congedi parentali non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi.

Ai sensi dell'art. 34 D.lgs. 151/2001, per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico INPS, per tre mesi non trasferibili, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al 12° anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, elevata in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al 6° anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60% della retribuzione nel limite massimo di un mese, elevata all'80% per il solo anno 2024.

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

I genitori hanno altresì diritto in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi, per i quali spesso un'indennità pari al 30% della retribuzione.

Tutela donne vittime di violenza di genere (art.16 bis)

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 per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge. Inoltre, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

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

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità 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.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, 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. Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del D.Lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100% della retribuzione corrente.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice può presentare domanda di trasferimento presso altra sede lavorativa, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative, si impegna a trasferire la lavoratrice. La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

Lo Studio rimane a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

Bergamo, 15 aprile 2024

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio