

Ccnl Commercio e Terziario Confcommercio e Confesercenti

Il 22 marzo 2024 sono stati sottoscritti due accordi separati per rinnovo del Ccnl per aziende del Terziario, della distribuzione e dei servizi, rispettivamente da Confcommercio Imprese per l'Italia e da Confesercenti, con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs. Il nuovo testo contrattuale ha validità dal 1° aprile 2023 al 31 marzo 2027 per la parte economica e dal 1° aprile 2024 per la parte normativa, ad eccezione delle singole e diverse decorrenze eventualmente indicate.

Si propone di seguito una sintesi delle principali novità introdotte.

Sfera di applicazione

Entrano nella sfera di applicazione del CCNL anche i dark store, le aziende che commercializzano prodotti di parafarmacia nell'ambito della distribuzione organizzata, le aziende che offrono servizi di noleggio e vendita di prodotti sw hardware e audiovisivi, i servizi generali amministrativi a supporto delle università telematiche private, i centri di assistenza fiscale, le aziende di servizi di marketing operativo.

Congedi per le vittime di violenza di genere

All'articolo 16 bis viene recepito il nuovo congedo per donne vittime di violenza di genere che, se inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, beneficiano di un periodo massimo di 90 giorni lavorativi di astensione dal lavoro, anche frazionabili e prorogabili. Durante questa assenza, che è utile alla maturazione di ferie, mensilità aggiuntive e TFR, la lavoratrice percepisce un'indennità a carico dell'INPS, corrispondente all'ultima retribuzione. In questa fattispecie la lavoratrice matura il diritto alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con richiesta di ritorno al tempo pieno,

- di richiedere la valutazione di un trasferimento di sede,
- di essere esonerata da turni disagiati per un periodo di un anno dal termine del percorso di protezione.

Enti Bilaterali Territoriali

Il finanziamento degli enti bilaterali è alimentato da un contributo a carico azienda pari a 0,10% e a carico dipendente pari a 0,05% di paga base e contingenza, da calcolarsi però anche sulle mensilità aggiuntive.

Contratto a tempo determinato

Le parti hanno pienamente accolto la delega offerta dal legislatore per individuare le causali che legittimano il ricorso al contratto a termine, individuando le diverse fattispecie come segue:

- **Saldi.** Rientrano in questa casistica i lavoratori assunti nei periodi interessati dai saldi relativi alle vendite di fine stagione, sia invernali che estive, come da specifica regolamentazione regionale.
- **Fiere.** Rientrano in questa casistica i 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.** Rientrano in questa casistica i lavoratori assunti durante le festività natalizie, più nello specifico nel periodo compreso tra il 15 novembre e il 15 gennaio.
- **Festività pasquali.** Rientrano in questa casistica i lavoratori assunti durante le festività pasquali, più specificatamente nel periodo compreso tra quindici giorni precedenti e quindici giorni successivi al giorno di Pasqua.

- **Riduzione impatto ambientale.** Rientrano in questa casistica i 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.** Rientrano in questa casistica i lavoratori assunti per specifiche mansioni di progettazione, di realizzazione e di assistenza e vendita di prodotti innovativi, anche digitali, nell'ambito del terziario avanzato. A tal riguardo, in tale casistica rientrano tutte quelle attività connesse a tutte le fasi di sviluppo – anche una sola di esse – di un prodotto che sia innovativo, come ad esempio prodotti di alta tecnologia, oppure nuovi materiali o servizi che contribuiscano a migliorare il livello delle prestazioni e rendano più efficienti i processi.
- **Digitalizzazione.** Rientrano in questa casistica i lavoratori assunti con specifiche professionalità per lo sviluppo di metodologie e di nuove competenze in ambito digitale.
- **Nuove aperture.** Rientrano in questa casistica i 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. Si evidenzia che la casistica ricomprende altresì i processi di ristrutturazione - oltre alle nuove aperture di unità produttive ed operative - intendendo come tali, a titolo meramente esemplificativo, anche la diversificazione o l'espansione dei servizi offerti da un'impresa.
Per quanto riguarda le nuove aperture, le Parti hanno stabilito altresì di escludere tali rapporti di lavoro dai limiti di contingentamento – come previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 – solo i rapporti di lavoro instaurati nei primi 12 mesi dalla nuova apertura. Inoltre, si evidenzia che tale disciplina non ricomprende le operazioni di avvio/inizio di nuove attività che, invece, sono già disciplinate all'art. 76 del CCNL.
- **Incremento temporaneo.** Rientrano in questa casistica i 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) e dovranno essere dettagliate per giustificare le ragioni in rapporto alla durata, al di là del mero "titolo", per evitare il rischio contenzioso.

Contratto a termine stagionale

Ai fini delle assunzioni stagionali, l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica con attività e relativi periodi, sono definite dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti.

Classificazione del personale

Le Parti modificano l'articolo 113 inserendo in tutti i livelli nuove mansioni e rivedendo alcuni profili e ridefiniscono l'articolo 115 in materia di classificazione del personale di aziende che svolgono attività professionali alle imprese.

Congedo parentale

Per l'accesso alla fruizione di congedo parentale è ora richiesto un preavviso di almeno 5 giorni; precedentemente tale preavviso era fissato in 15 giorni, facendo salvi ovviamente i casi di oggettiva impossibilità. L'accordo poi recepisce la nuova disciplina in materia di maturazione di ferie e mensilità aggiuntive durante tali periodi di assenza.

Fondo EST e FondoAster

A decorrere dal mese di aprile 2025, il contributo a carico azienda si incrementa di euro 3,00 mensili.

Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

A decorrere dal mese di gennaio 2025, il contributo Quas a carico azienda si incrementa di euro 20,00 annuali e di ulteriori euro 20,00 annuali a far data dal 1° gennaio 2026.

Aumenti contrattuali

Vengono previsti i seguenti aumenti salariali, considerando come tale anche quello in essere dal 1° aprile 2023 e prevedendo un incremento complessivo al IV livello pari a euro 240,00, da riparametrare come segue, sui diversi livelli.

Livelli	Aumenti dall'1.4.2023	Aumenti dall'1.4.2024	Aumenti dall'1.3.2025	Aumenti dall'1.11.2025	Aumenti dall'1.11.2026	Aumenti dall'1.2.2027
Quadri	52,09	121,54	52,09	60,77	60,77	69,44
I	46,92	109,48	46,92	54,74	54,74	62,55
II	40,59	94,70	40,59	47,35	47,35	54,11
III	34,69	80,94	34,69	40,47	40,47	46,25
IV	30,00	70,00	30,00	35,00	35,00	40,00
V	27,10	63,24	27,10	31,62	31,62	36,14
VI	24,33	56,78	24,33	28,39	28,39	32,45
VII	20,83	48,61	20,83	24,31	24,31	27,78
Operatori di vendita						
I	28,32	66,08	28,32	33,04	33,04	37,76
II	23,78	55,48	23,78	27,74	27,74	31,70

Nuovi minimi

In conseguenza degli aumenti predetti i nuovi minimi, redatti redazionalmente in attesa degli importi ufficiali, risultano i seguenti:

Livello	Minimo al 31.3.2023	Minimo all'1.4.2023	Minimo all'1.4.2024	Minimo all'1.3.2025	Minimo all'1.11.2025	Minimo all'1.11.2026	Minimo all'1.2.2027
Quadri	1.896,64	1.948,73	2.070,27	2.122,36	2.183,13	2.243,90	2.313,34
I	1.708,49	1.755,41	1.864,89	1.911,81	1.966,55	2.021,29	2.083,84
II	1.477,84	1.518,43	1.613,13	1.653,72	1.701,07	1.748,42	1.802,53
III	1.263,15	1.297,84	1.378,78	1.413,47	1.453,94	1.494,41	1.540,66
IV	1.092,46	1.122,46	1.192,46	1.222,46	1.257,46	1.292,46	1.332,46
V	987,01	1.014,11	1.077,35	1.104,45	1.136,07	1.167,69	1.203,83
VI	886,11	910,44	967,22	991,55	1.019,94	1.048,33	1.080,78
VII	758,64	779,47	828,08	848,91	873,22	897,53	925,31
OPERATORI DI VENDITA							
I	1.031,24	1.059,56	1.125,64	1.153,96	1.187,00	1.220,04	1.257,80
II	864,18	887,96	943,44	967,22	994,96	1.022,70	1.054,40

Una tantum contrattuale

È previsto un importo a titolo di una tantum per il periodo di carenza contrattuale compreso tra il 1° gennaio 2022 ed il 31 marzo 2023 (a decorrere dal mese di aprile le parti avevano infatti previsto un importo aggiuntivo della retribuzione con protocollo straordinario del dicembre 2022), pari a euro 350,00 sul IV livello, da corrispondersi in due tranches di pari importo e da riparametrare come di seguito indicato, sugli altri livelli. La somma verrà corrisposta con prima tranche su luglio 2024 e con seconda tranche su luglio 2025.

Livello	Prima tranche una tantum	Seconda tranche una tantum
	1.7.2024	1.7.2025
Quadri	304	304
I	274	274
II	237	237
III	202	202
IV	175	175
V	158	158
VI	142	142
VII	122	122
Op. vendita I	165	165
Op. vendita II	139	139

Eventuali importi già corrisposti a titolo di futuri aumenti contrattuali erogati a far data dal 1° gennaio 2022 possono essere assorbiti dall'una tantum fino a concorrenza. Le quote sopra indicate sono da intendersi riferite a 15 quote mensili complessive, spettanti per il periodo di anzianità aziendale ricompresa nel periodo di carenza sopra indicato. Le parti precisano che con l'erogazione di tale importo e tenuto conto del Protocollo 12 dicembre 2022 è assolta ogni spettanza economica, comunque riferibile all'intero periodo di carenza contrattuale (1° gennaio 2020-31 marzo 2023).

Lavoro agile

L'accordo si chiude in Appendice con il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, condividendone il contenuto che viene dunque recepito nel nuovo Ccnl.

Assorbimenti (art. 216)

Rispetto ai criteri di assorbimento previsti all'art. 216 del CCNL, viene stabilito che, per gli importi erogati dalle aziende, che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, gli aumenti contrattuali di cui all'art. 213 del CCNL sono assorbibili in uno dei due seguenti casi:

- gli aumenti erogati dalle aziende sono previsti come assorbibili da un accordo sindacale;
- gli aumenti erogati dalle aziende siano 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 (AFAC). 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. Con l'accordo integrativo del 28 marzo 2024 è stato confermato che quest'ultimo punto sia da interpretare nel senso che, l'anticipo sui futuri aumenti contrattuali di 30 euro riferiti al IV livello, in quanto incremento della paga base, e gli importi *una tantum* di 350 euro riferiti al IV livello previsti dal Protocollo Straordinario del 12 dicembre 2022, non possono essere assorbiti dagli aumenti retributivi erogati da aprile 2024 a febbraio 2027, né dall'importo a titolo di *una tantum*, in pagamento a luglio 2024 e luglio 2025, previsti dall'accordo di rinnovo del 22 marzo 2024.