



AI SIGNORI CLIENTI

LORO SEDI

Dott. Giorgio Berta
Rag. Mirella Nembrini
Rag. Sergio Colombini
Dott. Valerio Chignoli
Dott.ssa Francesca Ghezzi
Dott. Riccardo Rapelli

Dott.ssa Marina Asperti
Dott.ssa Valentina Bonomi
Dott. Luca Brevi
Dott. Massimiliano Brioschi
Dott. Enzo Colleoni
Dott. Daniele Corlazzoli
Dott.ssa Elena Del Bello
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz
Dott.ssa Sabrina Durante
Dott.ssa Francesca Gerosa
Dott.ssa Silvia Gibellini
Dott.ssa Alessia Gusmini
Dott. Walter Larici
Dott.ssa Elisa Marcandalli
Dott.ssa Giulia Masula
Dott. Massimo Medici
Dott. Andrea Medolago
Dott. Lorenzo Monaci
Dott.ssa Susan Mossi
Dott. Luigi Nespoli
Dott.ssa Sara Nicoli
Dott. Matteo Pagliaroli
Dott. Franco Patti
Dott. Massimo Restivo
Dott.ssa Laura Santini
Dott. Edoardo Scaini
Dott.ssa Clara Sterli
Dott. Guido Tisi
Dott. Daniel Vanoli
Dott.ssa Simona Vavassori
Dott. Federico Vicari
Dott.ssa Simona Zambetti
Dott. Massimo Zanardi

Dott. Tommaso Calchi
Dott.ssa Jessica Gambirasio

Circolare n. 21 del 26/04/2024

Oggetto: rinnovo contrattuale CCNL terziario, distribuzione e servizi – Confcommercio.

In data 22 marzo 2024, Confcommercio e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative quali FILCAMS-CGIL, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS, hanno sottoscritto l’ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle aziende del settore Terziario, distribuzione e servizi, scaduto il 31 dicembre 2019.

Le medesime Parti firmatarie hanno apportato alcune precisazioni all’intesa con l’Accordo integrativo del 28 marzo 2024. Infine, in data 29 marzo 2024 Confcommercio ha pubblicato la Comunicazione n. 16, con la quale ha fornito chiarimenti sugli Accordi di rinnovo.

L’accordo trova applicazione dal 1° aprile 2024 ed avrà validità fino al 31 marzo 2027.

Di seguito vengono analizzate le novità di maggior rilievo.

Minimi retributivi

Le parti hanno convenuto che, per effetto degli incrementi retributivi concordati, ai lavoratori sarà riconosciuto un adeguamento dei minimi tabellari che sarà riparametrato per ogni livello contrattuale e sarà corrisposto in momenti diversi in un arco temporale dal 1° aprile 2024 al 1° febbraio 2027.

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 | 1.864,88 | 1.911,80 | 1.966,54 | 2.021,28 | 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 | 1.378,78 | 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 | 1.080,77 |
| VII | 779,47 | 828,08 | 848,91 | 873,22 | 897,53 | 925,31 |

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

Operatori di vendita

| Cat. | Paga base a partire dal | | | | | |
|------|-------------------------|----------------|---------------|------------------|------------------|------------------|
| | 1° aprile 2023(*) | 1° aprile 2024 | 1° marzo 2025 | 1° novembre 2025 | 1° novembre 2026 | 1° febbraio 2027 |
| 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 |

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

Una tantum

Per garantire l'integrale copertura del periodo di carenza contrattuale ad integrazione di quanto concordato per l'aumento retributivo, le Parti hanno previsto di riconoscere un importo forfettario aggiuntivo "una tantum" proporzionato in base al livello.

L'"una tantum" copre il periodo di carenza contrattuale e spetta esclusivamente ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'Accordo del 22 marzo 2024. L'importo è determinato in proporzione alla durata del rapporto e all'effettivo servizio prestato nel **periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2023**.

L'"una tantum" verrà erogata in **due tranches**, di eguale importo, con le retribuzioni di competenza **luglio 2024** e **luglio 2025**, con i seguenti importi:

| Livello | Luglio 2024 | 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 |

Operatori di vendita

| | | |
|--------------|--------|--------|
| I categoria | 165,20 | 165,20 |
| II categoria | 138,69 | 138,69 |

Si precisa che 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.

Di seguito si forniscono chiarimenti sulle modalità di calcolo e computo di tale importo.

- L'importo è proporzionalmente ridotto in caso di assenze o aspettative non retribuite, part-time, avvenute durante il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2023.
- Per la maturazione della quota di "una tantum" si considera come mese intero la frazione superiore o uguale a 15 giorni.
- L'importo non è utile al computo di alcun istituto contrattuale, compreso il TFR.
- Per il calcolo si deve tener conto delle modifiche intercorse nel rapporto di lavoro durante il periodo 1° gennaio 2022 – 31 marzo 2023, (es. Passaggio di livello, la trasformazione da part-time a full-time).
- Per i lavoratori in forza al 22 marzo 2024, che cessano prima delle ordinarie decorrenze di erogazione, è prevista l'erogazione dell'una tantum contestualmente all'erogazione delle competenze di fine rapporto. L'una tantum verrà erogata in unica soluzione nel caso in cui la cessazione avvenga prima di luglio 2024.

Confcommercio ha precisato che gli importi già corrisposti dai datori di lavoro a decorrere dal 1° gennaio 2022 a titolo di miglioramenti contrattuali, inclusi superminimi, e/o futuri aumenti contrattuali, sono considerabili anticipazioni degli importi di "una tantum".

Infine, non è considerabile come importo di “una tantum” la quota di acconto sui futuri aumenti contrattuali prevista dal Protocollo Straordinario del 12 dicembre 2022, in quanto essa è da considerarsi a tutti gli effetti una tranches di aumento contrattuale.

Quanto alla tassazione dell’“una tantum”, trattandosi di un importo riferito ad annualità precedenti quella corrente, essa potrà essere assoggettata al regime di **tassazione separata**, ex art. 17 TUIR.

Assorbimenti

L’Accordo precisa che gli aumenti dei minimi tabellari possono essere assorbiti solo dagli aumenti che non siano “di merito” e qualora gli aumenti siano previsti come assorbibili da un accordo sindacale oppure da un atto unilaterale, purché concessi a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali ed erogati dal 1° gennaio 2022.

L’**Accordo integrativo 28 marzo 2024** precisa che l’acconto su futuri aumenti contrattuali (**AFAC**) concesso a decorrere dal 1° aprile 2023, nonché l’importo “**una tantum**” 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.

Finanziamento enti bilaterali

In merito al finanziamento degli enti bilaterali territoriali si precisa che il contributo dovuto nella misura dello 0,10% a carico dell’azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore, calcolati su paga base e contingenza, è dovuto per quattordici mensilità.

È dovuto per lo stesso numero di mensilità 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.

Contratto a tempo determinato

L’accordo di rinnovo, recependo la delega di cui all’art. 19, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce le causali per le quali è legittimo apporre un termine di durata al contratto individuale di lavoro a tempo determinato. Esse sono:

- Saldi: riguarda i lavoratori assunti nei periodi interessati dai saldi relativi alle vendite di fine stagione, sia invernali che estive, come da specifica regolamentazione regionale.
- Fiere: riguarda 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 alla fiera.
- Festività natalizie: riguarda i lavoratori assunti durante le festività natalizie, nel periodo compreso tra il 15 novembre e il 15 gennaio.
- Festività pasquali: riguarda i lavoratori assunti durante le festività pasquali, nel periodo compreso tra quindici giorni precedenti e quindici giorni successivi al giorno di Pasqua.

- Terziario avanzato: riguarda i lavoratori assunti con specifiche mansioni di progettazione, realizzazione, assistenza e vendita di prodotti innovativi, anche digitali, nell'ambito del terziario avanzato.
- Digitalizzazione: riguarda i lavoratori assunti con specifiche professionalità per lo sviluppo di metodologie e nuove competenze in ambito digitale.
- Nuove aperture: riguarda i lavoratori assunti per aperture di nuova unità produttiva/operativa e ristrutturazioni
- Incremento temporaneo: riguarda 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.

L'accordo delega poi la contrattazione di secondo livello a:

- Individuare ulteriori causali;
- Concordare percorsi di stabilizzazione dei lavoratori assunti con contratto a termine;
- Valutare se sia possibile aumentare l'orario di lavoro dei lavoratori a tempo parziale, nelle ipotesi sopra indicate;
- Individuare manifestazioni, fiere o eventi rilevanti a livello territoriale tali da giustificare l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato.

Con la comunicazione del 29 marzo 2024 Confcommercio ha sottolineato che, dall'entrata in vigore dell'Accordo 22 marzo 2024, **non sarà più possibile instaurare rapporti a tempo determinato con le causali causali di natura tecnica, organizzativa o produttiva** previste fino al 31 dicembre 2024 (art. 19, c. 1, lett. b) del D.lgs. n. 81/2015) in quanto sostituite da quelle definite dall'Accordo 22 marzo 2024.

Clausola elastica lavoratori a tempo parziale

L'articolo 95 del CCNL, prima rubricato "clausole elastiche e flessibili" viene rinominato "clausola elastica", eliminando il riferimento alle clausole flessibili per adeguarsi alla normativa di legge vigente.

Si prevede inoltre l'aumento, a decorrere dal 1° gennaio 2025, **dell'indennità annuale** alternativa alla maggiorazione dell'1,5% dovuta per la variazione temporale della disposizione delle ore di lavoro. Il nuovo importo previsto è euro 155, da corrispondere in quote mensili.

Resta ferma, anche in caso di corresponsione dell'indennità annuale, la maggiorazione del 35% per le eventuali ore prestate oltre l'orario di lavoro concordato in regime di clausola elastica.

Assistenza sanitaria integrativa

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, per un totale di euro 15,00 mensili complessivi, di cui 13 euro a carico datore di lavoro e 2,00 euro a carico lavoratore.

Congedo parentale

Viene ridotto da 15 a 5 giorni il preavviso scritto che ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro per esercitare il diritto al congedo parentale.

Cassa QUAS

L'accordo di rinnovo 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.

Conseguentemente, la contribuzione alla Cassa QUAS è così determinata:

| Decorrenza | Contributo c/Datore di lavoro | Contributo c/Quadro | 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 |

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Studio Berta Nembrini Colombini & Associati