



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Soci Ordinari

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro

Partner di Studio

Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 12
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel.0522.927202

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel.0521.941760

P.I. 02735450351

Mail labour@labourconsulting.com

Pec labourconsulting@legalmail.it

Web www.labourconsulting.com

**Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi**

Parma-Reggio Emilia, 04.04.2024.

Oggetto: CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi Confcommercio – accordo di rinnovo.

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

Successivamente in data 28 marzo 2024 è stato sottoscritto un Accordo Integrativo con il quale vengono introdotte alcune precisazioni all'intesa precedente.

Di seguito riportiamo i principali contenuti.

Incrementi retributivi

Nell'Accordo Integrativo 28 marzo 2024, le Parti confermano l'aumento retributivo a regime di 240,00 euro lordi per il IV livello (con 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

Livello	Aumenti a partire dal						Totale
	1° aprile 2023*	1° aprile 2024	1° marzo 2025	1° novembre 2025	1° novembre 2026	1° febbraio 2027	
Q	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
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

*acconto su futuri aumenti contrattuali concordato con Protocollo straordinario 12 dicembre 2022

Operatori di vendita

Cat.	Aumenti a partire dal						Totale
	1° aprile 2023*	1° aprile 2024	1° marzo 2025	1° novembre 2025	1° novembre 2026	1° febbraio 2027	
I	28,32	66,08	28,32	33,04	33,04	37,76	226,56
II	23,78	55,48	23,78	27,74	27,74	31,70	190,22

Nuovi Minimi

Per effetto degli aumenti sopra esposti i nuovi minimi sono 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 concordato con Protocollo straordinario del 12 dicembre 2022 ed erogato a partire dal 1° aprile 2023.

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 concordato con Protocollo straordinario del 12 dicembre 2022 ed erogato a partire dal 1° aprile 2023.

agli importi di cui sopra, sono da aggiungere

- l'indennità funzione per i lavoratori inquadrati come quadri (260,76 euro mensili);
- il superminimo collettivo spettante ai lavoratori inquadrati al VII livello (5,16 euro mensili);
- l'indennità di contingenza e l'elemento distinto della retribuzione derivante dall'Accordo interconfederale del 1992, come da tabella seguente.

Livello	Contingenza + EDR
Q	540,37
I	537,52
II	532,54
III	527,90
IV	524,22
V	521,94
VI	519,76
VII	517,51
OPV I cat.	530,04
OPV II cat.	526,11

Assorbimenti

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.

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" (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.

Una Tantum

Al fine di garantire l'integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, le Parti hanno previsto la corresponsione di un importo forfettario "una tantum". Tale importo spetta solamente ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'Accordo in esame, quindi solamente ai lavoratori in forza al 22 marzo 2024.

L'importo, suddivisibile in 15 rate mensili, è determinato in proporzione alla durata del rapporto e all'effettivo servizio prestato nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2023.

L'importo di "una tantum" sarà erogato in due tranches, di eguale importo, con le retribuzioni di competenza luglio 2024 e luglio 2025.

Livello	01/07/2024	01/07/2025
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

Circa i criteri di assorbibilità, Confcommercio precisa ulteriormente che gli importi già corrisposti dai datori di lavoro a titolo di futuri aumenti contrattuali e/o miglioramenti contrattuali (anche superminimi erogati allo stesso titolo), ed erogati dal 1° gennaio 2022, vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum". Resta inteso che non è considerata tale la quota di acconto sui futuri aumenti contrattuali stabilita con il Protocollo Straordinario del 12 dicembre 2022, in quanto è da considerarsi a tutti gli effetti una tranche di aumento contrattuale.

Donne Vittime violenza di genere

Vengono disciplinati i congedi per le donne vittime di violenza di genere, secondo le previsioni dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015. Alla lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere è concessa l'astensione dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi.

Durante il periodo di congedo, coperto da contribuzione figurativa, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS. In presenza delle condizioni di legge è ammessa la proroga del congedo per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100% della retribuzione corrente.

Contribuzione Enti Bilaterali

Viene precisato che il contributo a finanziamento degli enti bilaterali territoriali, dovuto nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore, calcolato su paga base e contingenza, è dovuto per quattordici mensilità.

Contratti a tempo determinato

Vengono declinate le causali per le quali è legittima l'apposizione del termine al contratto individuale di lavoro:

- 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 con 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.

Per tutti i contratti che prevedono una data di assunzione a decorrere dal 1° aprile 2024 o successiva, non sarà pertanto più possibile apporre le 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 subentrano in via suppletiva quelle concordate tra le Parti nell'Accordo 22 marzo 2024.

FONDO EST

A decorrere dal 1° aprile 2025, il contributo obbligatorio a favore del Fondo EST è incrementato di 3,00 euro mensili, a carico del datore di lavoro. Conseguentemente, il contributo ordinario dovuto al Fondo EST sarà pari a 15,00 euro mensili complessivi (13,00 euro a carico datore di lavoro e 2,00 euro a carico lavoratore).

CASSA QUAS

E' previsto l'aumento della contribuzione dovuta dal datore di lavoro alla cassa di assistenza sanitaria QUAS per i lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri. In 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.

Lavoratori a tempo parziale

Viene aggiornata la disposizione contrattuale di cui all'art. 95 eliminando il riferimento alle "clausole flessibili" e mantenendo il solo riferimento alle "clausole elastiche". 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, sia almeno pari a euro 155 su base annua, 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.

Nel restare a disposizione, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp