

Padova, 28 Marzo 2024

Gentili **Clients**
CCNL Commercio

Oggetto: Rinnovo CCNL.

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:

- decorre dal **1° aprile 2023** ed avrà validità fino al **31 marzo 2027** (da aprile 2023 sono stati erogati gli A.F.A.C.);
- per le **modifiche normative**, decorre dal **1° aprile 2024** (ferme restando le particolari decorrenze per singoli istituti) e scadrà il **31 marzo 2027**.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Parti hanno convenuto i seguenti incrementi retributivi dei minimi contrattuali:

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

(*) **1/04/2023** > Trattasi dell'A.F.A.C. (acconto assorbibile dai futuri aumenti contrattuali) concordato con Protocollo straordinario del 12 dicembre 2022 ed erogato a partire dal 1° aprile 2023, che viene ricompreso nella "paga base" con il presente rinnovo.

UNA TANTUM

Al fine di garantire l'integrale copertura del periodo di carenza contrattuale e ad integrazione di quanto previsto dal Protocollo Straordinario del 12 dicembre 2022, le Parti hanno previsto la corresponsione di un importo forfettario "**una tantum**". L'"**una tantum**" 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 è determinato in proporzione alla durata del rapporto e all'effettivo servizio prestato nel periodo **dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2023** e sarà erogato in **2 tranches**, di eguale importo, con le retribuzioni di competenza **luglio 2024 e luglio 2025**.

L'importo di "**una tantum**", inoltre:

- deve essere proporzionalmente ridotto in caso di assenze o aspettative non retribuite, periodi di lavoro a tempo parziale, sospensioni e/o riduzioni dell'orario di lavoro concordate con accordo sindacale, ovvero in caso di assunzione/cessazione nel corso del periodo di riferimento della stessa;
- non è utile al computo di alcun istituto contrattuale, ivi compreso il TFR.

Trattandosi di un importo riferito ad annualità precedenti quella corrente, l'“*una tantum*” potrà essere assoggettata al regime di **tassazione separata**, ex art. 17 TUIR.

N.B.: le parti sociali hanno stabilito che l'una tantum potrà essere assorbita da eventuali importi corrisposti a titolo di futuri aumenti contrattuali/miglioramenti contrattuali/superminimi.

Gli importi dell'una tantum spettanti nelle due decorrenze per ciascun livello sono i seguenti:

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

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il rinnovo declina le causali per le quali è legittima l'apposizione del termine al contratto individuale di lavoro (entro la durata iniziale di 12 mesi, comprensiva di proroghe e rinnovi, è sempre possibile non indicare alcuna causale). 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 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.

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 che pertanto sarà pari a **15,00 euro mensili**.

CASSA QUAS (categoria Quadri)

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. 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**.

Conseguentemente, la contribuzione alla Cassa QUAS è così ridefinita:

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

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Viene rivista la classificazione del personale, facendo confluire in una classificazione *ad hoc* il personale dipendente delle imprese che svolgono attività di servizi professionali alle **imprese e Information & Communication Technology (ICT)**, precisando mansioni, declaratorie e relativi inquadramenti in funzione della tipologia di attività svolta dall'azienda o dal lavoratore. È precisato che la **nuova classificazione** del personale **trova applicazione** esclusivamente nei confronti dei **lavoratori assunti** a far data dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo **22/03/2024**. Per il personale già in forza riconducibile a tali mansioni, l'accordo demanda alle singole aziende l'onere di coordinare i nuovi inquadramenti con quelli attuali.

TUTELA DONNE VITTIME DI 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. In particolare alla lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere (debitamente certificati) è concessa (con **preavviso** al datore non inferiore a **7 giorni** e indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo) 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, 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. 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**. Il periodo di congedo 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 TFR. 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.

PROCEDURE DI RINNOVO E INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE

Stante la durata quadriennale dell'accordo in esame e la sua scadenza fissata al 31 marzo 2027, le parti hanno concordato che la **piattaforma per il rinnovo** dovrà essere presentata almeno **sei mesi prima** della scadenza, mediate raccomandata A/R o a mezzo PEC. Resta fermo che il CCNL sarà pienamente applicabile fintanto che non sia sostituito dal successivo accordo di rinnovo. Qualora le Parti sociali, decorsi sei mesi dalla data di scadenza del CCNL ovvero un periodo di sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma (se successiva alla scadenza del CCNL) non siano giunte ad un accordo di rinnovo, ai lavoratori dipendenti cui si applica il contratto dovrà essere corrisposto un **elemento provvisorio della retribuzione** (cd. "**indennità di vacanza contrattuale**") per **14 mensilità** quantificato nella misura del **30% dell'indice IPCA** previsionale dell'anno corrente (al netto degli energetici importati), **applicato ai minimi contrattuali retributivi vigenti**, inclusa l'ex indennità di contingenza. Qualora la mancata stipula del nuovo contratto perduri anche negli anni successivi, l'IVC in parola continuerà ad essere erogata ai lavoratori, alle medesime condizioni, tenendo conto anche dell'eventuale scostamento tra il dato previsionale e quello effettivo dell'anno di riferimento, come da comunicazioni dell'ISTAT. L'importo di IVC potrà essere **assorbito**, fino a concorrenza, esclusivamente da **somme** concesse a titolo di **anticipazione su futuri aumenti contrattuali/superminimi successivamente alla data del 31 marzo 2027**. Nei successivi rinnovi, le Parti valuteranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo.

Cordiali Saluti
I Professionisti dello Studio Bertagnin