

CCNL TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI

RINNOVO 2024



CCNL TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI – RINNOVO 2024

Dopo un lungo periodo di carenza contrattuale, lo scorso 22 marzo si è giunti al definitivo rinnovo del CCNL per i dipendenti del Settore Terziario, Distribuzione e Servizi, siglato da Confcommercio Imprese per l'Italia e Filcams CGIL, FISASCAT CISL E UILTUCS UIL (a cui si affianca la parallela intesa di Confesercenti), che, per la parte economica, avrà vigenza fino al 31 marzo 2027.

Il rinnovo contrattuale interessa una platea di quasi tre milioni di lavoratrici e lavoratori risultando quindi essere il Contratto più applicato in Italia.

Il precedente CCNL era scaduto il 31/12/2019 e le Parti Sociali al fine di contribuire alla tenuta del potere di acquisto per i Lavoratori e le Lavoratrici del Settore, il 12 dicembre 2022 avevano siglato

un Accordo, con il quale venivano previsti adeguamenti retributivi, da intendersi quale incremento della Paga base, a titolo di acconto assorbibile dai futuri aumenti contrattuali.

Di seguito gli elementi salienti del rinnovo contrattuale:

MINIMI TABELLARI

L'incremento dei minimi retributivi del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi si realizzerà in sei tranches tra Aprile 2023 a Febbraio 2027. Di seguito gli aumenti retributivi, riparametrati nei vari livelli:

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
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
Operatore di vendita I categoria	€ 28,32	€ 66,08	€ 28,32	€ 33,04	€ 33,04	€ 37,76	€ 226,56
Operatore di vendita II categoria	€ 23,78	€ 55,48	€ 23,78	€ 27,74	€ 27,74	€ 31,70	€ 190,22

UNA TANTUM

Per "completare l'integrale copertura del periodo di carenza contrattuale" per il periodo Gennaio 2022 – Marzo 2023, viene prevista l'erogazione di una Una Tantum per tutti i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'Accordo, ovvero al 22 marzo 2024.

L'importo a titolo di Una Tantum sarà erogato attraverso due tranches di pari importo e da corrispondersi con le mensilità di Luglio 2024 e Luglio 2025.

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
Operatore di vendita I categoria	€ 165,20	€ 165,20
Operatore di vendita II categoria	€ 138,69	€ 138,69

Gli importi saranno riproporzionati sulla base della durata del rapporto di lavoro e dell'effettivo servizio prestato nel periodo Gennaio 2022 – Marzo 2023 (suddivisibile, così, in 15 quote mensili). Per i lavoratori con contratto di apprendistato, l'importo della Una Tantum sarà riproporzionato in base al trattamento economico previsto dal CCNL del 30 Luglio 2019. L'importo della Una Tantum, che non è utile ai fini del computo di ogni altro istituto contrattuale, compreso il TFR, sarà inoltre 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 suddetto.

ASSORBIMENTI DI IMPORTI RETRIBUTIVI GIÀ EROGATI A FRONTE DELLE SOMME PREVISTE A TITOLO DI AUMENTI RETRIBUTIVI TABELLARI E DI UNA TANTUM DAL PRESENTE RINNOVO DEL CCNL (ARTICOLI 213 E 216)

Confermano le parti sociali (chiarimenti operativi del 29.03.2024) che gli importi retributivi eventualmente già corrisposti dalle aziende, che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, sono assorbibili - a fronte degli aumenti retributivi tabellari e delle somme previste a titolo di una tantum dal presente rinnovo del CCNL - esclusivamente quando:

► gli stessi sono definiti come assorbibili da un accordo sindacale,

► sono **introdotti unilateralmente** dalle aziende **alle seguenti due condizioni, entrambe essenziali**: 1. Siano espressamente previsti "a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali (AFAC)"; 2. siano erogati dal 01/01/2022.

Ciò non riguarda (come sottolinea l'Accordo integrativo del 28.03.2024, interpretando l'art. 216 in tema di Assorbimenti) **l'anticipo** (30 euro per il livello IV, da riparametrare per gli altri livelli) **- c.d. A.F.A.C. - e gli importi una tantum** (350 euro per il livello IV, da riparametrare per gli altri livelli) **previsti dal Protocollo straordinario del 12.12.2022; di conseguenza, questi elementi retributivi non potranno essere assorbiti dagli aumenti della paga base e dagli importi corrisposti a titolo di Una Tantum previsti dall'accordo di rinnovo del 22.03.2024.**

INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE

Il rinnovo del CCNL TDS prevede inoltre che, in assenza di accordo, dopo 6 mesi dalla scadenza del CCNL oppure dopo 6 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposta ai lavoratori un'Indennità di Vacanza Contrattuale per 14 mensilità. Da ciò deriva che tale clausola sarà attivabile non prima del 01.10.2027. L'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al 30% dell'IPCA, ovvero

L'Indice dei prezzi al consumo (al netto degli energetici importati) applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti e includendo l'Ex Indennità di Contingenza.

Al protrarsi della suddetta situazione, verranno riconosciuti di anno in anno nuovi importi a titolo di Indennità di Vacanza Contrattuale nelle medesime modalità, anche alla luce dell'eventuale scostamento avvenuto tra dato previsionale e realizzato nell'ultimo anno comunicato dall'ISTAT. L'importo potrà essere assorbito fino a concorrenza esclusivamente da somme concesse in acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali successivamente al 31/03/2027. Nell'accordo di rinnovo successivo, le Parti andranno poi a definire tempi e modalità di cessazione dell'Indennità di Vacanza Contrattuale eventualmente erogata.

BILATERALITÀ

L'Accordo di rinnovo in trattazione ritocca anche l'art. 23 inerente alle modalità di finanziamento degli Enti Bilaterali territoriali operanti nel settore, prevedendo che il contributo a carico del Datore di Lavoro vada versato su 14 mensilità, anziché sulle 13 mensilità previste in precedenza. Di conseguenza, anche l'eventuale E.D.R. dovuto dalle aziende che omettano il versamento del suddetto contributo deve essere corrisposto per 14 mensilità.

WELFARE CONTRATTUALE

L'Accordo di rinnovo del 22/03/2024 prevede, inoltre, incrementi della contribuzione a carico del datore di lavoro e destinata ai Fondi Sanitari Integrativi contrattuali, ovvero Fondo Est e Qu.A.S. Nello specifico, con decorrenza da Aprile 2025, la contribuzione al Fondo Est a carico del datore di lavoro sarà pari a € 13.00 mensili, con un aumento di € 3,00 mensili.

Gli incrementi contributivi annui a carico del datore di lavoro per il Fondo Sanitario contrattuale dei lavoratori con qualifica di Quadri (Qu.A.S.), saranno, invece, pari complessivamente ad € 20,00 con decorrenza da Gennaio 2025 e ulteriori € 20,00 da Gennaio 2026, attestandosi, rispettivamente, a € 370.00 e 390.00 annui.

CAUSALI DI ASSUNZIONE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Nell'ambito dei rapporti di lavoro a tempo determinato, il nuovo CCNL individua le causali

per stipulare – tramite un unico contratto oppure ricorrendo a proroghe o rinnovi di accordi già in essere – contratti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi, sempre nel limite massimo di complessivi 24 mesi; ciò con avviso che **particolare cura dovrà essere effettuata nel dettagliare le causali, per giustificarne le ragioni in rapporto alla durata.**

Si tratta delle ipotesi dei lavoratori assunti in occasioni di particolari periodi, quali **saldi** (invernali e estivi), **fiere** (7 giorni prima e dopo il giorno della fiera), **festività natalizie** (periodo 15 novembre – 15 gennaio), **festività pasquali** (15 giorni prima e dopo la Pasqua); inoltre, dei dipendenti impiegati per **ridurre l'impatto ambientale** dei processi produttivi, o addetti al settore del **terziario avanzato** (per gestire una o più fasi di sviluppo di un prodotto o di un servizio innovativo) o ad attività di **digitalizzazione**; infine, dei lavoratori assunti per **nuove aperture** (entro 24 mesi dalle stesse) o **processi di ristrutturazione** (nel limite di 24 mesi nelle fasi, ad esempio, di espansione della superficie di vendita o di apertura di nuovi reparti) oppure **per incremento temporaneo** (per incarichi temporanei fino a 24 mesi).

Viene demandata alla **contrattazione collettiva di secondo livello, territoriale e/o aziendale**, la possibilità di individuare ulteriori causali e di indentificare eventi o fiere che a livello territoriale giustifichino il superamento dei 12 mesi di rapporto a termine.

Con l'introduzione delle causali nel CCNL viene a cessare in questo settore il potere dei singoli datori di lavoro e dipendenti di pattuire individualmente causali per realizzare rapporti a termine oltre i 12 mesi (possibilità di recente estesa dal legislatore fino al 31.12.2024 nei settori ancora privi di causali che discendano dalla Contrattazione Collettiva).

IPOTESI DI STAGIONALITÀ IN LOCALITÀ TURISTICHE

Le parti hanno concordato che, in aziende ubicate in determinate località a prevalente attrazione turistica, i contratti di lavoro a tempo determinato, che sono conclusi per gestire picchi di lavoro in alcuni periodi dell'anno, sono riconducibili a **ipotesi di stagionalità** e quindi sono esclusi da tutti i seguenti limiti: quantitativi, durata del rapporto, intervalli temporali tra un rapporto e un altro, necessità di apporre le causali in caso

di proroghe e rinnovi. Spetta alle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL l'individuazione, tramite accordo, delle **località**, delle **attività** e dei **relativi periodi**, nei quali si collocano le suddette assunzioni. L'auspicio è che i Soggetti demandati alla individuazione delle località e dei relativi periodi rientranti nella previsione di località turistiche, si attivino, affinché venga definitivamente superato il riferimento normativo, ormai datato nel tempo, del D.P.R. 1525 del 1963.

PARTE INTRODUTTIVA E ART. 113 DEL CCNL: AMPLIAMENTO DELLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL E NUOVI PROFILI PROFESSIONALI

Le parti hanno individuato – con decorrenza dal 22 marzo 2024 – nell'ambito delle categorie esistenti nuove attività cui applicare il CCNL, e conseguentemente, nell'ambito delle attività nuove e/o preesistenti, sono stati introdotti ulteriori profili professionali, ai sensi dell'**art. 113**, come riportato nella tabella seguente:

CATEGORIA	NUOVE ATTIVITA'	NUOVI PROFILI PROFESSIONALI	LIVELLI
a)* Alimentazione	▶ Dark store:	▶ Addetto e-commerce che gestisce verifica gli ordini e predispone gli articoli e i prodotti per la spesa online;	4
		▶ Addetto all'insieme delle operazioni nei dark store;	5
		▶ Addetto vendita a distanza e addetto e-commerce per i primi 18 mesi;	5
		▶ Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nei dark store per i primi 18 mesi di servizio.	5
c)*Merci d'uso e prodotti industriali	▶ Commercio di prodotti di parafarmacia nell'ambito della distribuzione organizzata:	▶ Farmacista da parafarmacia;	2
		▶ Optometrista laureato in ottica e optometria;	2
		▶ Telefonista addetto nei magazzini di ingrosso di medicinali con utilizzo del sistema digitale e informatico.	4
e)* Servizi alle Imprese/ organizzazioni, servizi di rete, Servizi alle persone	▶ Servizi generali amministrativi presso le università telematiche private:	▶ Capo dei processi formativi;	1
		▶ Organizzatore didattico dei processi formativi di gestione economica analisi e definizione dei fabbisogni;	3
		▶ Addetto ai processi formativi di gestione economica, analisi e definizione dei fabbisogni;	4
	▶ Centri assistenza fiscale:	▶ addetto all'amministrazione;	4
		▶ addetto all'amministrazione del personale;	4
		▶ dattilografo con utilizzo dei programmi di video scrittura, calcolo, presentazioni e simili;	5
		▶ fatturista anche con utilizzo di schemi o di programmi già predisposti e con utilizzo di programmi di videoscrittura.	5
	▶ Aziende servizi marketing operativo:	▶ Capo di servizio e di ufficio marketing;	1
		▶ addetto vendita a distanza;	4
		▶ data entry agenti;	5
▶ Servizi di noleggio e vendita di audiovisivi e di prodotti software e hardware			

*note: le lettere delle categorie si riferiscono a quelle indicate nell'accordo di rinnovo del CCNL

Inoltre, sono state apportate **modifiche e/o integrazioni** ad alcuni profili professionali già esistenti, non strettamente riconducibili alle suddette categorie e attività:

- ▶ **Addetto** di macelleria, gastronomia, salumeria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
- ▶ Addetto al centralino **e/o contact center**;
- ▶ Conducente di autovetture **e/o di autoveicoli fino a 3,5 tonnellate**.

ART. 114 - CLASSIFICAZIONE SETTORE DISTRIBUZIONE DEL FARMACO

Si prevede l'impegno delle parti sul confronto - entro il 31.05.2025 - circa l'inquadramento e la permanenza nel V livello di classificazione del profilo di "allestitore di commissioni nei magazzini d'ingrosso medicinale con l'ausilio di supporti informatici".

ART.115 - CLASSIFICAZIONE PER I DIPENDENTI DA IMPRESE CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DI SERVIZI PROFESSIONALI ALLE IMPRESE E INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY

La Commissione tecnica appositamente istituita ha riorganizzato in maniera organica e completa e ha, di conseguenza, definito le esemplificazioni delle figure professionali appartenenti alla classificazione di cui al presente articolo e alle seguenti macroaree:

- ▶ **(Sezione A)** Imprese comprese nella sfera di applicazione "servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone" adibiti a mansioni nell'ambito della pubblicità, marketing, comunicazione eventi;
- ▶ **(Sezione B)** Imprese che svolgono attività di servizi in ambito di ricerche e analisi di mercato;
- ▶ **(Sezione C)** Imprese che svolgono attività di servizi in ambito di revisione e consulenza aziendale.

- ▶ L'art. 115, come l'art. 113, trova applicazione solo per i dipendenti assunti a partire dal 22 marzo 2024;
- ▶ Per la relativa classificazione consultare le tabelle inserite nelle pagine da 29 a 40 dell'accordo di rinnovo del CCNL.

ART. 115.1 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE PER I DIPENDENTI DA IMPRESE CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DELL'INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY Infine, esclusivamente per le imprese che svolgono attività ICT è stata prevista l'associazione, per ogni profilo professionale relativo a tali attività, con la nomenclatura riferita all'european e-competence framework, ovvero il sistema di riferimento a

livello europeo per le competenze professionali e manageriali delle qualificazioni professionali ICT.

- ▶ L'art. 115.1 trova applicazione solo per i dipendenti delle suddette aziende assunti a partire dal 30 marzo 2015;
- ▶ Per la relativa classificazione consultare le tabelle inserite nelle pagine da 41 a 48 dell'accordo di rinnovo del CCNL.

NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le parti sociali, sia nell'Accordo Integrativo del 28.03.2024 sia nei chiarimenti operativi emessi in data 29.03.2024, hanno statuito che ai fini delle assunzioni in apprendistato professionalizzante il nuovo sistema di classificazione del personale entrerà in vigore in data 01 giugno 2024. Fino al 31 maggio 2024, di conseguenza, conserveranno speciale ultrattività le precedenti figure professionali.

NUOVE PREVISIONI NORMATIVE: COMMISSIONE PERMANENTE PER LE PARI OPPORTUNITÀ (ART. 16) E CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA (ART. 16 BIS)

Non meno importanti sono alcune previsioni contrattuali inerenti aspetti non prettamente normativi o economici, come, per esempio, l'apprezzabile attenzione che il Contratto in questione presta al tema della Parità di Genere, per esempio lì dove, all'art 16 - *Commissione permanente per le Pari Opportunità*, al punto 10, tra i compiti attribuiti alla Commissione, prevede testualmente "*dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di pari opportunità, rendendosi parte attiva per la diffusione e la promozione di iniziative volte a ridurre l'eventuale divario di genere quali ad esempio la Certificazione di Parità*". È evidente che una previsione di questo tipo ha una forte valenza culturale e potrà divenire veramente operativa solo se gli attori sociali territoriali sapranno cogliere le potenzialità insite in tale indicazione contrattuale. In ultimo, va segnalata l'introduzione dell'art. 16 bis, che, recependo quanto previsto dall'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, prevede la possibilità per le donne vittime della violenza di genere, di fruire di un periodo massimo di 90 gg. di congedo, per motivi connessi al percorso di protezione, che venga debitamente certificato dai Servizi Sociali del Comune di appartenenza, o dai Centri anti violenza, o dalle case rifugio. Il congedo, coperto da contribuzione figurativa, dà diritto alla retribuzione, mediante anticipazione da parte del Datore di Lavoro e successivo recupero a conguaglio dei contributi da versare all'INPS.