

# Rinnovo del CCNL del terziario: le principali novità

Roberto Corno | Massimo Dramis

»» 9 aprile 2024

# Le novità normative

# Sintesi delle principali novità normative

---

## Le principali novità normative riguardano:

- la modifica della sfera di applicazione del CCNL
- la nuova procedura per il rinnovo del CCNL (**art. 4**)
- l'ampliamento delle competenze della Commissione Permanente per le pari opportunità (**art. 16**)
- la disciplina dei congedi per le donne vittime di violenza (**art. 16-bis**)
- la disciplina dei contratti a termine (**art. 71-bis**)
- la stagionalità (**art. 75**)
- la revisione delle declaratorie contrattuali (**artt. 113-115**)
- la disciplina dei congedi parentali (**art. 198**)
- il recepimento del Protocollo Nazionale sullo smart working del 7.12.2021

# Sfera di applicazione del CCNL

---

La sfera di applicazione viene ampliata per ricomprendere le seguenti attività:

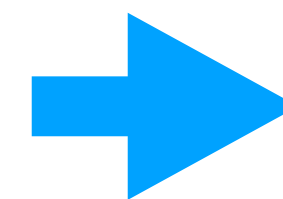
- dark store
- commercio di prodotti di parafarmacia nell'ambito della distribuzione organizzata
- noleggio o vendita di audiovisivi e di prodotti software e hardware
- servizi generali amministrativi presso le università telematiche private
- centri di assistenza fiscale
- servizi di marketing operativo

# Procedura di rinnovo del CCNL

---

- il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale
- la presentazione della piattaforma per il rinnovo deve avvenire almeno 6 mesi prima della scadenza del CCNL
- **“tregua sindacale”**: nessuna iniziativa unilaterale può essere assunta dalle parti per complessivi 7 mesi (6 mesi prima della scadenza + 1 mese successivo)
- In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma, è previsto uno slittamento in misura pari al ritardo stesso dei termini a partire dai quali decorre il periodo di tregua sindacale

**in caso di violazione della tregua sindacale**



**diritto dell'altra parte di richiedere la revoca/ sospensione dell'atto**

# Decorrenza e durata del CCNL

---

- l'accordo di rinnovo ha vigenza, per la parte economica, dal 1.04.2023 al 31.03.2027, mentre le modifiche normative decorrono dal 1.04.2024
- le parti hanno stabilito che in caso di mancata disdetta entro 6 mesi dalla scadenza (in luogo dei 3 mesi previsti dalle disposizioni previgenti), il CCNL si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al paragrafo precedente

# Commissione Permanente per le pari opportunità

---

## La Commissione Permanente per le pari opportunità

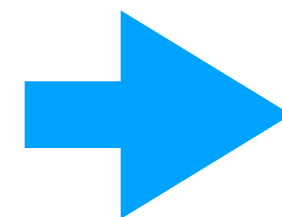
- ha il compito di dare piena attuazione alla normativa sulle pari opportunità «**di genere**» (e non più «*uomo-donna*»), rendendosi parte attiva per diffondere e promuovere le iniziative volte a ridurre l'eventuale divario di genere, inclusa la certificazione di parità
- sostiene percorsi che garantiscano buone pratiche e/o iniziative concrete contro la violenza sulle donne

# Congedi per donne vittime di violenza

---

L'art. 24, D.lgs. 80/2015 prevede il diritto della dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ad astenersi dal lavoro sino ad un massimo di 3 mesi.

Ai sensi del CCNL, la lavoratrice, ricorrendo le medesime condizioni ad astenersi per un periodo di massimo di **90 giorni lavorativi, prorogabili di ulteriori 90 giorni**, sussistendo le condizioni (inserimento nei percorsi di protezione certificati).



Trattamento di miglior favore



# Congedi per donne vittime di violenza

---

## In aggiunta a quanto previsto dalla legge:

- l'**indennità** pari al 100% della retribuzione prevista durante il periodo di congedo è **riconosciuta anche durante i 90 giorni di proroga**
- la dipendente ha diritto ad essere **trasferita** presso altra sede e il datore di lavoro, **verificate le disponibilità di posizioni lavorative**, provvede entro 7 giorni dalla richiesta
- la dipendente, al termine del periodo di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per 1 anno

# Contratti a termine: causali

---

Il CCNL definisce le causali dei contratti a termine ex art. 19, comma 1, lett. a, D.lgs. 81/2015

- **saldi** di fine stagione invernali ed estivi, come da regolamentazione regionale
- **fiere** individuate dal calendario fieristico nazionale ed internazionale (tra i 7 giorni precedenti e i 7 giorni successivi)
- **festività natalizie** (tra il 15.11 ed il 15.1)
- **festività pasquali** (tra i 15 giorni precedenti e i 15 giorni successivi la Pasqua)
- **riduzione dell'impatto ambientale**, per specifiche professionalità impiegate nei progetti organizzativi e/o produttivi aventi l'obiettivo di ridurre l'impatto aziendale
- **terziario avanzato**, per specifiche mansioni di progettazione, realizzazione e assistenza e vendita di prodotti innovativi, anche digitali
- **digitalizzazione**, per lavoratori con specifiche professionalità per lo sviluppo di metodologie e competenze digitali

# Contratti a termine: causali

---

- **nuove aperture, incluse ristrutturazioni**, di unità produttive/operative per massimo **24 mesi** dall'apertura/inizio della ristrutturazione, intesa come estensione della superficie di vendita o apertura di nuovi reparti. Resta ferma l'esclusione dai limiti percentuali **ma solo per 12 mesi dalla nuova apertura**

**N.B.** dal 1°.04.2024 non sarà più possibile apporre nei contratti individuali le causali connesse alle esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva.

# Contratti a termine: causali

---

- ▶ **incremento temporaneo** ossia per lavoratori assunti per progetti o incarichi temporanei di durata superiore a 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi continuativi, per una durata massima di 24 mesi

**N.B.** al fine di evitare rischi di contenzioso, in caso di incremento temporaneo si suggerisce di dettagliate le ragioni, non essendo sufficiente il richiamo alla clausola generale del CCNL

## **DUBBI INTERPRETATIVI RISPETTO ALLA SEGUENTE FORMULAZIONE**

*«Le suddette causali potranno essere legittimamente apposte a contratti di durata superiori ai 12 mesi 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)**»*

# Contratti a termine: causali

---

**Spazio alla contrattazione di secondo livello** che può:

- individuare ulteriori causali
- concordare percorsi di stabilizzazione dei tempi determinati
- verificare possibilità di incremento dell'orario di lavoro per i part time presenti nelle unità produttive
- individuare manifestazioni/fiere/eventi rilevanti nel territorio. Le suddette causali possono essere apposte a contratti oltre i 12 mesi 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)

# Ipotesi di stagionalità in località turistiche

---

Le aziende che operano in località a prevalente vocazione turistica ma non esercitano attività stagionali, per gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, possono sottoscrivere contratti stagionali, senza:

- limitazioni quantitative ex art. 23, co. 2, lett. c), D.lgs. 81/2015
- limitazioni di durata del rapporto ex art. 19, co. 2, D.lgs. 81/2015
- limitazioni sugli intervalli temporali ex art. 21, co. 2, D.lgs. 81/2015
- necessità di causali per proroghe e rinnovi ex art. 21, co. 01, D.lgs. 81/2015

L'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica con **le connesse attività e i relativi periodi** sono definiti dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il CCNL con apposito accordo

# Revisione delle declaratorie contrattuali

---

- ▶ Nelle classificazione preesistenti sono state eliminate ed inserite nuove figure professionali in linea con l'evoluzione del mercato
- ▶ Sono state inoltre inserite nuove classificazioni in linea con la modifica della sfera di applicazione del CCNL

# Congedo parentale

---

- Ai fini dell'esercizio del congedo parentale ciascun genitore è tenuto ad assicurare un preavviso di almeno **5 giorni** (ridotto rispetto ai 15 giorni del testo precedente), fatti salvi i casi di oggettiva impossibilità
- I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima e quattordicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori legati all'effettiva presenza in servizio
- I congedi parentali sono stati adeguati alle previsioni di legge in relazione alla durata ed alla misura delle indennità



# Smart Working

---

- È stato inserito in allegato il Protocollo condiviso sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, che le parti hanno dichiarato «*di recepire e di fare riferimento*»

# Le novità economiche

# Le principali novità in termini economici

---

Dr. Roberto Corno Consulente del Lavoro

- Clausole elastiche
- Cassa assistenza sanitaria Qu.A.S
- Fondo Est
- Congedi Parentali
- Aumenti retributivi
- Una tantum

# Aumenti retributivi - art. 213

Dr. Roberto Corno Consulente del Lavoro

Liv.	01/04/23	01/04/24	01/03/25	01/11/25	01/11/26	01/02/27	Totale
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
<b>Operatori di vendita</b>							
I categoria	€ 28,32	€ 66,08	€ 28,32	€ 33,04	€ 33,04	€ 37,76	€ 226,56
II categoria	€ 23,78	€ 55,48	€ 23,78	€ 27,74	€ 27,74	€ 31,70	€ 190,22

**240 euro mensili al IV livello comprensivo di quanto già erogato con il protocollo straordinario di dicembre 2022**

# Aumenti retributivi - art. 213

Dr. Roberto Corno Consulente del Lavoro

Liv.	Importi mensili					
	Dal 1.4.2023	Dal 1.4.2024	Dal 1.3.2025	Dal 1.11.2025	Dal 1.11.2026	Dal 1.2.2027
1Q	1.948,73	2.070,27	2.122,36	2.183,13	2.243,90	2.313,34
1	1.755,41	1.864,89	1.911,81	1.966,55	2.021,29	2.083,84
2	1.518,43	1.613,13	1.653,72	1.701,07	1.748,42	1.802,53
3	1.297,84	1.378,78	1.413,47	1.453,94	1.494,41	1.540,66
4	1.122,46	1.192,46	1.222,46	1.257,46	1.292,46	1.332,46
5	1.014,11	1.077,35	1.104,45	1.136,07	1.167,69	1.203,83
6	910,44	967,22	991,55	1.019,94	1.048,33	1.080,78
7	784,63	833,24	854,07	878,38	902,69	930,47
Op. 1	1.059,56	1.125,64	1.153,96	1.187,00	1.220,04	1.257,80
Op. 2	887,96	943,44	967,22	994,96	1.022,70	1.054,40

# Una Tantum 1/2

Dr. Roberto Corno Consulente del Lavoro

Importo ULTERIORE rispetto a quanto previsto dal protocollo straordinario del 12/12/2022 -  
**PARI A 350 EURO AL IV livello (riparametrato sugli altri livelli) erogato in due tranche.**

Livello	01/07/2024	01/07/2025
<b>Quadro</b>	€ 303,81	€ 303,81
<b>I</b>	€ 273,67	€ 273,67
<b>II</b>	€ 236,73	€ 236,73
<b>III</b>	€ 202,34	€ 202,34
<b>IV</b>	<b>€ 175,00</b>	<b>€ 175,00</b>
<b>V</b>	€ 158,11	€ 158,11
<b>VI</b>	€ 141,95	€ 141,95
<b>VII</b>	€ 121,53	€ 121,53
<b>Operatori di vendita</b>		
<b>I categoria</b>	€ 165,20	€ 165,20
<b>II categoria</b>	€ 138,69	€ 138,69

# Una Tantum 2/2

- **RIPROPORZIONATO** in base dell'effettivo servizio prestato dal 1/1/2022 al 31/3/2023 (15 quote mensili - almeno 15 gg) ossia ridotto in base alle assenze non retribuite o alle sospensioni concordate con accordo sindacale in tale periodo o nel caso di assunzione e cessazioni ovvero nel caso di modifiche nel rapporto di lavoro (passaggio da FT a PT ecc. ). **quindi  $350/15*n$  di mesi di servizio nel periodo 1/1/22-31/3/23**
- Spetta solo ai lavoratori in forza al 22 marzo 2024 e successivamente spetta anche in caso di cessazione.
- Apprendisti riproporzionato in base alle regole di progressione economica
- Part Time riproporzionato
- Non utile per TFR ed altri istituti

# Assorbimenti

Dr. Roberto Corno Consulente del Lavoro

## NOTA CONFCOMMERCIO 29 MARZO 2024

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).**

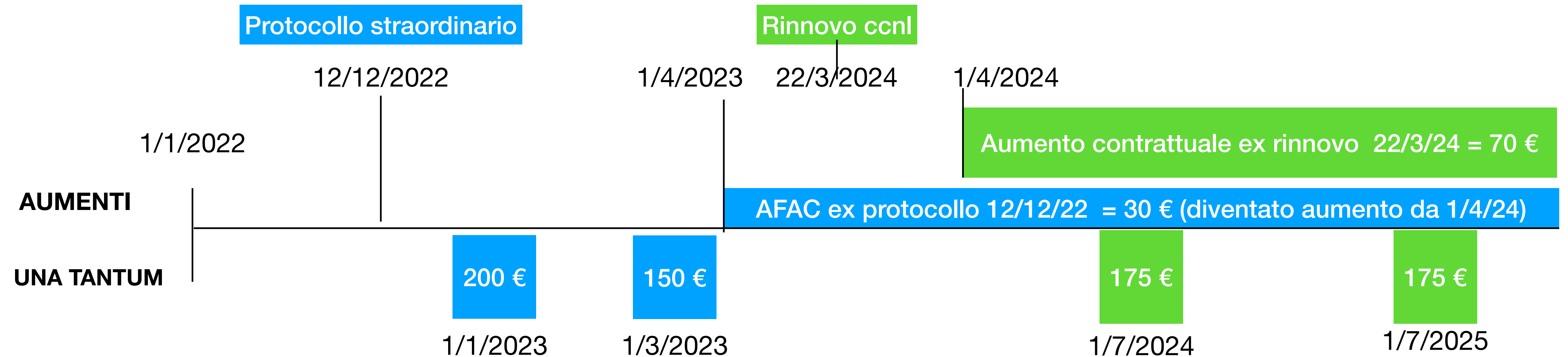
Pertanto, secondo i nuovi criteri previsti per le erogazioni unilaterali, **per ritenersi assorbibili dagli aumenti contrattuali, gli importi sono soggetti a una duplice condizione, ovvero devono essere specificamente riconosciuti a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali e, 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.

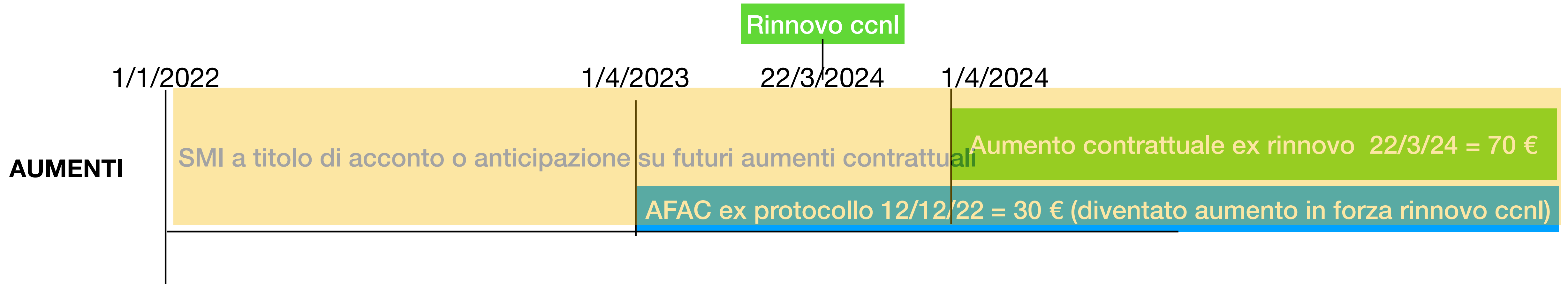


# Aumenti e Una tantum (valori per il IV livello contrattuale)

Dr. Roberto Corno Consulente del Lavoro



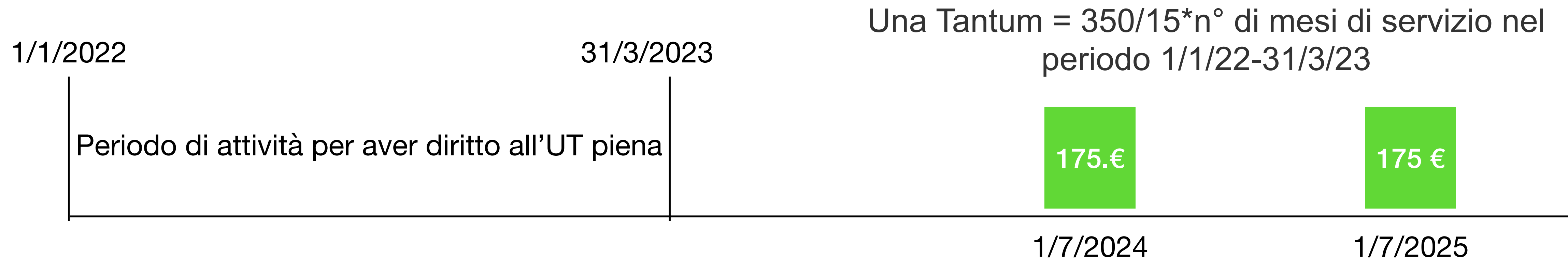
# Aumenti e assorbimento



# Una Tantum a titolo di indennità di vacanza contrattuale

Dr. Roberto Corno Consulente del Lavoro

**Accordo di rinnovo 22 marzo 2024** Ad integrazione di quanto concordato in materia con il *Protocollo Straordinario di settore del 12 dicembre 2022*, le Parti firmatarie del presente accordo di rinnovo **intendono completare l'integrale copertura del periodo di carenza contrattuale.**

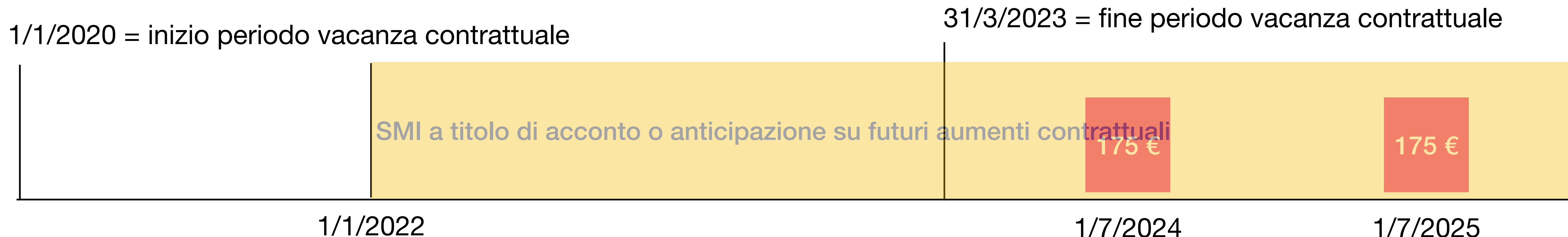


**Una tantum TOTALE** a copertura del periodo di vacanza contrattuale **700 Euro**  
(350 prevista dal protocollo del 12/12/2022 + 350 prevista dall'accordo di rinnovo del 22/3/2024)

# Assorbimento Una Tantum a titolo di indennità di vacanza contrattuale

Dr. Roberto Corno Consulente del Lavoro

**Accordo di rinnovo 22 marzo 2024** “Secondo consolidata prassi negoziale tra le Parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri aumenti contrattuali e/o miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi una tantum indicati nel presente accordo. **Pertanto tali importi erogati dal 1° gennaio 2022 dovranno essere considerati assorbiti dalla stessa “una tantum” fino a concorrenza**

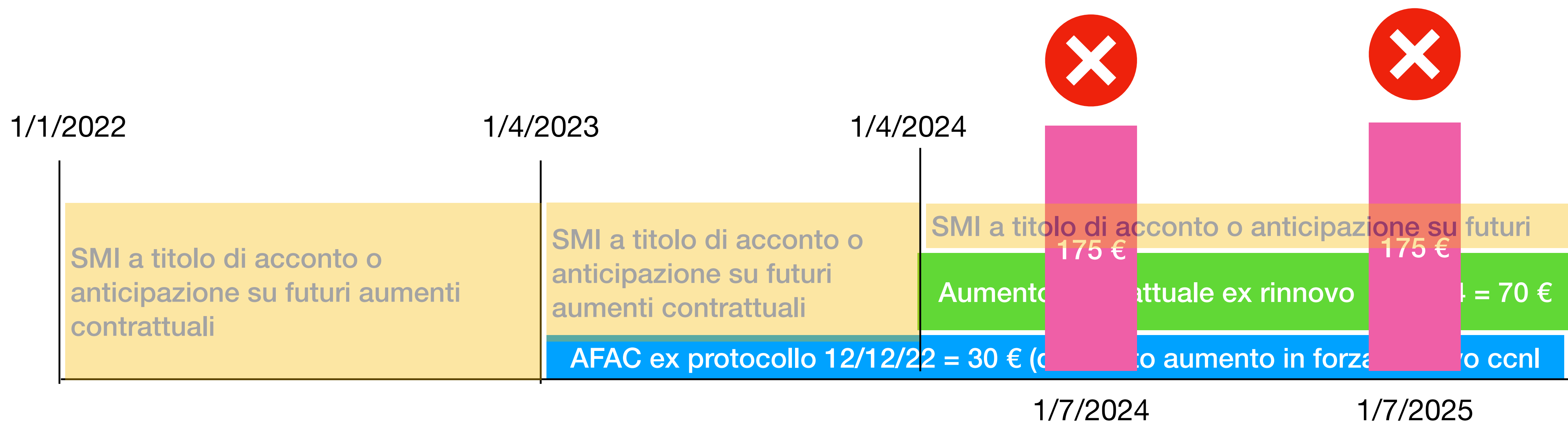


**Accordo di rinnovo 22 marzo 2024** Con l'erogazione dell'importo forfettario aggiuntivo "una tantum" e tenuto conto di quanto previsto dal protocollo 12 dicembre 2022, le parti dichiarano definitivamente assolta ogni spettanza economica riferita o comunque riferibile all'intero periodo di carenza contrattuale (1° gennaio 2020-31 marzo 2023) a qualsivoglia titolo

# Assorbimento Una Tantum a titolo di indennità di vacanza contrattuale

Dr. Roberto Corno Consulente del Lavoro

**Nota Confcommercio 29 marzo 2024** “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 attualmente è divenuta una tranche di aumento contrattuale a tutti gli effetti come previsto dall’art 213 del CCNL**”



# Le altre voci

---

Dr. Roberto Corno Consulente del Lavoro

- Clausole elastiche - per il part time aumentano da 120 a 155 euro annui non cumulabili da corrispondere in quote mensili
- Cassa assistenza sanitaria Qu.A.S - aumento di 40 euro a carico datore di lavoro di cui 20 a gennaio 2025 (diventando quindi 370 euro annui) e altri 20 a gennaio 2026 (diventano 390 euro anno)
- Fondo Est - aumento di 3 euro
- Congedi Parentali - i congedi parentali sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi (ROL o ex festività) mensilità aggiuntive ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio
- Viene specificato che il contributo in favore dell'Ente bilaterale territoriale (0,10% carico azienda e 0,05% carico lavoratore) va computato per 14 mensilità ed è comprensivo del contributo a sostegno delle attività delle commissioni paritetiche bilaterali.
- Viene altresì confermato che l'E.d.r. sostitutivo va corrisposto per 14 mensilità.

# Indennità di vacanza contrattuale

---

Dr. Roberto Corno Consulente del Lavoro

**In assenza di accordo, dopo 6 mesi dalla scadenza del c.c.n.l. oppure dopo 6 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del c.c.n.l. sarà corrisposta un'indennità di vacanza contrattuale pari al 30% dell'Ipca al netto degli energetici importati applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'ex indennità di contingenza, per 14 mensilità. Al protrarsi della suddetta situazione verranno riconosciuti di anno in anno nuovi importi a titolo di i.v.c. 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 marzo 2027.**

Nell'accordo di rinnovo successivo all'accordo 22 marzo 2024 le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'i.v.c. eventualmente erogata.

▼ **Milano**  
Via Rovello, 12  
Milano - 20121  
Tel. (+39) 02 721441  
Fax (+39) 02 72144500

▼ **Napoli**  
Viale Antonio Gramsci, 14  
Napoli - 80122  
Tel. (+39) 081 684771  
Fax (+39) 02 72144500

▼ **Roma**  
Via della Conciliazione, 10  
Roma - 00193  
Tel (+39) 06 45239300  
Fax (+39) 02 72144500

▼ **Bergamo**  
Via XX Settembre, 18/b  
Bergamo - 24122  
Tel. (+39) 02 721441  
Fax (+39) 02 72144500

▼ **Brescia**  
Via Aldo Moro, 13  
Brescia - 25124  
Tel. (+39) 030 3772848  
Fax (+39) 02 72144500

▼ **Bologna**  
Piazza de' Calderini, 3  
Bologna - 40124  
Tel. (+39) 051 27661  
Fax (+39) 02 72144500

▼ **Genova**  
Distacco di Piazza Marsala, 3/8  
Genova - 16122  
Tel. (+39) 010 9846314  
Fax (+39) 02 72144500

▼ **Varese**  
Via Bernascone, 16A  
Varese - 21100  
Tel. (+39) 02 721441  
Fax (+39) 02 72144500

▼ **Bari**  
via Abate Giacinto Gimma, 93  
Bari - 70122  
Tel. (+39) 080 2241400  
Fax (+39) 02 72144500

▼ **Torino**  
via Alfieri, 19  
Torino - 10121  
Tel. (+39) 011 5618165  
Fax (+39) 02 72144500

▼ **Venezia**  
Via delle Industrie, 19d  
VEGA Parco Scientifico – Tecnologico  
Venezia - 30175  
Tel. (+39) 041 2030020  
Fax (+39) 02 72144500

▼ **Treviso**  
Via Galileo Galilei, 2  
Silea (TV) - 31057  
Tel. (+39) 041 2030020  
Fax (+39) 02 72144500

*La presentazione ha solo uno scopo formativo e didattico e non rappresenta un parere legale.  
Lo Studio nega ogni responsabilità per l'uso che dovesse esserne fatto senza coinvolgimento dei propri Soci.*

**North America:** Canada - Mexico

**South America:** Argentina - Brazil - Chile - Colombia - Peru - Venezuela

**Western Europe:** Austria - Belgium - Cyprus - Denmark - Finland - France - Germany - Greece - Ireland - Italy - Luxembourg - Malta - Netherlands - Norway - Portugal - Spain - Sweden - Switzerland - United Kingdom

**Eastern Europe:** Belarus - Bulgaria - Croatia - Czech Republic - Estonia - Hungary - Latvia - Lithuania - Malta - Poland - Romania - Serbia - Slovakia - Slovenia - Ukraine

**Middle East & Asia Pacific:** Australia - Bahrain - China - Hong Kong - India - Israel - Japan - Kazakhstan - New Zealand - Papua New Guinea - Saudi Arabia - Singapore - South Korea - Thailand - Turkey - United Arab Emirates