

# SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 3 maggio 2024

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI  
LORO SEDI**

**Prot. P - 13/2024**

## TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI – CONFCOMMERCIO

### **Accordi del 22 marzo 2024 e del 28 marzo 2024, Comun. CONFCOMMERCIO 29 marzo 2024**

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 sociali, con l'Accordo integrativo del **28 marzo 2024**, hanno apportato alcune precisazioni alla suddetta intesa.

Infine, Confcommercio, il **29 marzo 2024**, ha pubblicato la Comunicazione n. 16, con la quale fornisce utili chiarimenti sugli Accordi di rinnovo e precisa che l'Intesa è stata sottoscritta separatamente anche con UGL Terziario.

### **Decorrenza e durata**

Le Parti firmatarie, in considerazione del principio di ultravigenza condiviso nei precedenti rinnovi e del Protocollo Straordinario del 12 dicembre 2022, hanno stabilito che l'accordo di rinnovo

- per la **parte economica**, decorre dal 1° aprile 2023 ed avrà validità fino al 31 marzo 2027;
- per le **modifiche normative**, decorre dal 1° aprile 2024 (ferme restando le particolari decorrenze per singoli istituti) e scadrà il 31 marzo 2027.

Il contratto collettivo ha pertanto **validità quadriennale**.

### **Incrementi retributivi**

Le Parti hanno convenuto un aumento retributivo a regime pari a 240,00 euro lordi per il IV livello (con relativa 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**.

Gli importi degli incrementi retributivi, come riportati nell'Accordo integrativo 28 marzo 2024, risultano i seguenti.

Livello	Paga base 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

(\*) Trattasi dell'accordo assorbibile dai futuri aumenti contrattuali concordato con Protocollo straordinario del 12 dicembre 2022.

# SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

## Operatori di vendita

Livello	Paga base 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

(\*) Trattasi dell'accordo assorbibile dai futuri aumenti contrattuali concordato con Protocollo straordinario del 12 dicembre 2022.

## Minimi retributivi

Per effetto degli incrementi retributivi concordati dalle Parti, i nuovi importi della paga base, diffusi dalle Parti con l'Accordo integrativo 28 marzo 2024, 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	2.13,29
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

(\*) Trattasi della 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, che si intende assorbito nella "paga base" con il presente rinnovo.

## Operatori di vendita

Livello	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

(\*) Trattasi della 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, che si intende assorbito nella "paga base" con il presente rinnovo.

## Ulteriori importi retributivi

Resta fermo che, agli importi di cui sopra, sono da aggiungere

- **l'indennità funzione** per i lavoratori inquadrati come **quadri**, pari a 260,76 euro mensili;
- il **superminimo collettivo** spettante ai lavoratori inquadrati al VII livello, pari a 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

## 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**", pari a **350,00 euro lordi per il IV livello** da riparametrare sugli altri livelli di inquadramento.

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

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, 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**.

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.

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.

Attenzione: 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.

L' "una tantum" potrà essere assorbita da eventuali importi corrisposti a titolo di futuri aumenti contrattuali e/o miglioramenti contrattuali, che secondo prassi negoziale consolidata tra le Parti possono essere considerati a tutti gli effetti delle anticipazioni degli importi "una tantum". Pertanto, gli importi erogati dal 1° gennaio 2022 a tale titolo possono essere considerati assorbiti dalla stessa una tantum fino a concorrenza.

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

Livello	01/07/2024	01/04/2025
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
<b>Operatori di vendita</b>		
I	165,20	165,20
II	138,69	138,69

Nel confermare l'importo e la decorrenza dell'"una tantum", Confcommercio apporta significativi chiarimenti rispetto alle modalità di computo e di calcolo della stessa.

Tenendo conto che l'importo va riproporzionato sulla base dell'effettivo servizio prestato nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2023, al fine della corretta quantificazione dell'importo spettante al lavoratore occorre considerare che:

- l'importo è **proporzionalmente ridotto** nel caso 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 suddetto periodo;
- ai fini della maturazione di un mese di diritto 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, ivi compreso il TFR;
- per il calcolo pro quota si dovrà tener conto, altresì, delle **modifiche intercorse nel rapporto di lavoro** durante il periodo 1° gennaio 2022 – 31 marzo 2023, come ad esempio, la modifica del livello di inquadramento, la trasformazione da part time a full time o viceversa, ecc...

Inoltre, fermo restando che il diritto all'erogazione dell'"una tantum" si configura qualora il lavoratore, alla data del 22 marzo 2024, sia in forza e vi si applichi il CCNL terziario, distribuzione e servizi, qualora nel periodo considerato un lavoratore sia oggetto di un **cambio di CCNL**, ai fini del calcolo dell'importo sono computati i soli periodi nei quali al lavoratore si applicava il CCNL in esame.

Conseguentemente, se alla data del 22 marzo 2024 al lavoratore non trovava applicazione il CCNL terziario, distribuzione e servizi, l'"una tantum" non spetta indipendentemente dalla presenza di eventuali periodi in forza al CCNL TDS nel periodo di riferimento.

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

Per il medesimo principio, l'una tantum" spetta anche ai **lavoratori cessati** prima delle decorrenze ordinarie di erogazione, qualora alla data del 22 marzo 2024 fossero in forza. In tal caso, evidentemente, l'una tantum" dovrà essere erogata con le competenze di fine rapporto (in unica soluzione se la cessazione del rapporto avviene prima di luglio 2024).

Infine, circa i **criteri di assorbibilità** dell'una tantum", 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 tranches di aumento contrattuale.

## **Assorbimenti**

Il rinnovo precisa che gli aumenti che non siano "di merito" e a titolo di scatti di anzianità, concessi dalle aziende indipendentemente dalla contrattazione collettiva, possono essere assorbiti in tutto o in parte, nel caso di aumento dei minimi tabellari, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure **espressamente stabilito all'atto della concessione a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali erogati dal 1° gennaio 2022.**

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.

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.

L'**Accordo integrativo 28 marzo 2024** precisa che quest'ultimo punto va inteso nel senso 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.

## **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** (c.d. **"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.

**Attenzione:** l'importo di IVC potrà essere **assorbito**, fino a concorrenza, esclusivamente da **somme concesse in acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali successivamente alla data del 31 marzo 2027.**

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

Nei successivi rinnovi, le Parti valuteranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

## **Sfera applicativa**

La sfera di applicazione del contratto collettivo viene ampliata al fine di comprendere le aziende esercenti le seguenti attività:

- dark store (comparto "alimentare");
- commercio di prodotti di parafarmacia nell'ambito della distribuzione organizzata (comparto "merci d'uso e prodotti industriali");
- noleggio o vendita di audiovisivi e di prodotti software e hardware (in precedenza limitato ai soli prodotti audiovisivi; comparto "servizi alle imprese/organizzazioni, servizi di rete, servizi alla persona");
- servizi generali amministrativi presso le università telematiche private (comparto "servizi alle imprese/organizzazioni, servizi di rete, servizi alla persona");
- centri di assistenza fiscale (comparto "servizi alle imprese/organizzazioni, servizi di rete, servizi alla persona");
- servizi di marketing operativo.

## **Finanziamento 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, calcolati su paga base e contingenza, è dovuto per **quattordici mensilità**.

La contribuzione anzidetta è comprensiva del contributo a sostegno delle attività delle Commissioni Paritetiche Bilaterali, previste in seno agli Enti Bilaterali stessi.

Parimenti, 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, spetta ai lavoratori per **quattordici mensilità**.

## **Contratto a tempo determinato**

Ferma restando la previgente disciplina dei rapporti a tempo determinato, che non viene modificata dall'accordo in esame, recependo la delega di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2015, il rinnovo declina le causali per le quali è legittima l'apposizione del termine al contratto individuale di lavoro.

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.

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

Resta fermo che, per la fase di **inizio/avvio di nuove attività**, continua a trovare applicazione la disciplina di cui all'art. 76 del CCNL, secondo la quale i contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

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.

Confcommercio, nella Comunicazione n. 16 del 29 marzo 2024, dopo aver ripercorso la nuova disposizione contrattuale relativa alle causali che legittimano l'apposizione del termine al contratto di lavoro, ai sensi dell'art. 19, c. 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2015, fa presente come, dalla data di entrata in vigore del CCNL, quindi per tutti i contratti che prevedono una data di assunzione a decorrere dal 1° aprile 2024 o successiva, non sia 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.

Conseguentemente, dal 1° aprile 2024 qualora sia necessario apporre una causale giustificatrice nel contratto a termine, per motivi diversi dalla stagionalità, si dovrà ricorrere necessariamente alle ipotesi previste dall'Accordo 22 marzo 2024, ovvero alla causale sostitutiva prevista ex lege.

## ***Stagionalità nelle località turistiche***

Per quanto riguarda la facoltà della contrattazione di secondo livello territoriale di individuare le località a prevalente vocazione turistica, Confcommercio apporta una significativa precisazione rispetto alle modifiche dell'art. 75.

In primis, Confcommercio sottolinea la nuova rubricazione dell'articolo che, coerentemente al dettato normativo, ora parla di "Ipotesi di stagionalità in località turistiche" e non di "Contratti a tempo determinato in località turistiche".

In secondo luogo, viene chiarito che la **contrattazione collettiva territoriale**, nell'esercitare tale sua facoltà, non potrà più limitarsi ad individuare solamente le **località a vocazione turistica**, ma dovrà declinare **anche le specifiche attività e i relativi periodi** nei quali è legittimo il ricorso ai contratti a termine di natura stagionale.

Ciò detto, gli accordi territoriali attualmente in vigore non vengono meno nella loro efficacia e validità, in quanto continuano a produrre effetti fino alla loro scadenza ovvero, per il principio di ultravigenza dei contratti, anche dopo la scadenza e finché una delle Parti non ne dia formale disdetta. Infatti, Confcommercio precisa che non vi è alcun obbligo per le Parti sociali di rinegoziare gli accordi già in essere, posto che le Parti potranno evidentemente valutare l'opportunità di intervenire in merito.

## ***Clausola elastica - 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", per adeguarsi alla normativa di legge. Lo stesso articolo 95 viene rubricato ex novo "Clausola elastica" in sostituzione della precedente denominazione.

Inoltre, è previsto che l'**indennità annuale** alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% dovuta per la variazione temporale della disposizione delle ore di lavoro, dal **1° gennaio 2025**, aumenti ad un importo non inferiore, su base annua, a **155 euro**, 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.

## ***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.

Conseguentemente, dal 1° aprile 2025 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).

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

## **Cassa QUAS**

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.

Nel particolare, il **contributo obbligatorio** dovuto alla **Cassa QUAS** dal datore di lavoro **augmenta**:

- 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.

<b>Decorrenza</b>	<b>Contributo c/Datore di lavoro</b>	<b>Contributo c/Quadro</b>	<b>Totale contributo annuo</b>
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

## **Quadrifor**

Con il nuovo accordo è previsto che il Quadrifor possa consentire l'iscrizione di aziende del terziario, che applicano un CCNL diverso da quello in esame, purché i CCNL di riferimento siano stati sottoscritti da FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS e contengano il richiamo all'Istituto quale strumento di valorizzazione della formazione continua dei quadri.

## **Classificazione**

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 marzo 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.

Stante la necessità di individuare i profili formativi relativi alle nuove figure professionali introdotte con la revisione della classificazione del personale operata dall'Accordo 22 marzo 2024, le Parti nell'Accordo integrativo 28 marzo 2024 hanno concordato che, ai soli fini delle **assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante**, l'entrata in vigore del **nuovo sistema di classificazione è posticipata al 1° giugno 2024**.

Conseguentemente, per i contratti sottoscritti fino a tale data (cioè per i quali la data di assunzione previ sta è antecedente il 1° giugno 2024) continuano a trovare applicazione le precedenti figure professionali.

## **Congedo parentale**

Viene **ridotto a 5 giorni il preavviso** scritto che ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro per esercitare il diritto al congedo parentale (in precedenza, 15 giorni).

Inoltre, viene adeguata alla novità normative intercorse negli ultimi anni la disposizione contrattuale.

## **Lavoro agile**

Le Parti, condividendo l'importanza che riveste il lavoro in modalità agile quale soluzione organizzati va per conciliare tempi di vita e di lavoro, nonché per contribuire alla riduzione dell'impatto ambientale, con l'accordo 22 marzo 2024 hanno inteso **recepire all'interno del CCNL il Protocollo Nazionale 7 dicembre 2021 sul lavoro agile**.

Rimaniamo a disposizione per eventuali chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**SDC SERVIZI LAVORO**