



(photocredit: Confcommercio)

Bollettino ADAPT 25 marzo 2024, n. 12

Contesto del rinnovo

È giunta questa mattina la notizia del **rinnovo del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi** da parte di **Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs**. Si tratta di una novità molto attesa, non solo da parte dei circa 2,5 milioni di lavoratori ai quali veniva applicato un contratto scaduto alla fine del 2019, ma anche da studiosi e operatori delle relazioni industriali.

Il **CCNL Terziario, distribuzione e servizi** è infatti il **contratto più applicato nel nostro Paese**, come ci comunicano periodicamente le rilevazioni dei flussi Uniemens, e nel tempo ha dato vita ad un **vero e proprio “modello” di relazioni sindacali**, caratterizzato *in primis* dal **forte ruolo assegnato ad organismi ed enti bilaterali**, che promuovono, in contesti produttivi polverizzati, soluzioni partecipative di grande importanza (per una rassegna ragionata di tali misure si rinvia a [M. Tiraboschi \(a cura di\), Quinto rapporto su il welfare aziendale e occupazionale in Italia, ADAPT University Press, 2022, pp. 67-114](#)).

Nell'**ultimo periodo**, tuttavia, è inevitabile che tale contratto (con i suoi anni di vacanza

contrattuale) fosse divenuto anche il **“simbolo” dell’inefficienza delle parti sociali nel fornire risposte efficaci e tempestive a fronte delle mutevoli “emergenze” che attraversano il mondo del lavoro**. Particolarmente significativo, su questo fronte, risulta il passaggio del [documento del CNEL del 12 ottobre 2023](#), in cui si segnalava come, nel settore terziario, alla data del 1° settembre 2023, il 96% dei contratti depositati risultassero scaduti.

La **firma del nuovo contratto** da parte di Confcommercio e delle federazioni di settore di Cgil, Cisl e Uil (a cui si affianca la parallela intesa di Confesercenti) rappresenta quindi un **importante segnale di vita delle organizzazioni datoriali e sindacali operanti nel settore**, che fa seguito al [rinnovo del CCNL Studi Professionali](#), siglato il 16 febbraio 2024.

Ci sarà tempo, ovviamente, **per analisi critiche più dettagliate**, che raccoglieremo nelle prossime edizioni del *Bollettino Adapt*, a partire dai commenti a caldo dei protagonisti della trattativa. **In questa sede**, ci si limiterà a **ripercorrere le principali novità introdotte con l’intesa di rinnovo**.

Parte economica

Per quanto riguarda la **parte economica dell’intesa di rinnovo**, occorre premettere che, con il **protocollo straordinario del 12 dicembre 2022**, le parti sociali del settore avevano già tentato di fornire una **prima risposta transitoria**, con il riconoscimento di un importo *una tantum*, di importo variabile a seconda del livello di inquadramento, per i lavoratori del settore, nonché di una ulteriore somma, di importo pari a 30 euro sul IV livello, da intendersi come incremento della paga base a titolo di acconto assorbibile dai futuri aumenti contrattuali.

Con l’intesa di rinnovo sottoscritta questa mattina, da un lato **le parti hanno proseguito sulla stessa linea**, andando a *“completare l’integrale copertura del periodo di carenza contrattuale”* con la **corresponsione di un nuovo importo forfettario una tantum di 350 euro lordi sul IV livello**, da riparametrarsi sugli altri livelli, per tutti i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell’intesa. L’importo sarà erogato **su due tranche** di pari importo (175 euro) da corrisondersi, rispettivamente, nel mese di luglio del 2024 e del 2025 e sarà riproporzionato sulla base della durata del rapporto di lavoro e dell’effettivo servizio prestato nel periodo che va dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2023. Regole a parte sul punto sono invece previste per gli apprendisti.

La **risposta “strutturale” sul piano economico** è invece arrivata, innanzitutto, con l’**aumento dei minimi tabellari**, che si attesta su un importo di **240 euro sul IV livello**, da corrisondersi su

sei tranche, (la prima, di 30 euro, dal 1° aprile 2023; l'ultima, di 40 euro, dal 1° febbraio 2027) e da **riparametrarsi sugli altri livelli** previsti nel sistema di inquadramento.

A questo aumento della parte monetaria della retribuzione, si affianca poi la **valorizzazione di alcune voci ulteriori**, volte a finanziare gli **storici sistemi bilaterali** che operano da tempo nel settore, a livello nazionale e territoriale.

In quest'ottica, si segnala *in primis* l'**aumento** di 3 euro del **contributo a carico del datore di lavoro al fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore (Fondo Est)**, che costituisce uno dei tre "pilastri" (insieme al fondo di previdenza complementare e al fondo interprofessionale per la formazione continua) del sistema di "welfare contrattuale" di settore. In via parallela, le parti hanno incrementato per un importo complessivo di 40 euro (20 euro a partire da gennaio 2025; 20 euro da gennaio 2026) il contributo aziendale assegnato al **fondo Qu.as** per garantire le specifiche forme di assistenza sanitaria integrativa ai **quadri**. In entrambi i casi, gli importi saranno finalizzati - come precisano le parti con una specifica aggiunta - anche a promuovere la "*diffusione*" e il "*consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria*".

Di particolare rilievo risultano poi le modifiche relative alle **modalità di finanziamento degli enti bilaterali territoriali operanti nel settore**. Il contributo a carico di aziende e lavoratori da destinare agli enti sarà infatti versato, sulla base di quanto stabilito dal rinnovo, su **14 mensilità**, ossia una in più rispetto a quanto previsto precedentemente.

Parte normativa

Sul piano normativo, una prima novità di rilievo riguarda la **modifica del campo di applicazione** del CCNL. Invero le parti sottoscrittenti hanno sostanzialmente **ampliato le aree di attività sia nel settore Commercio che nel settore Servizi**, specificando che il CCNL può essere applicato anche dai c.d. "dark store"; dalle aziende attive nel commercio di prodotti di parafarmacia nell'ambito della distribuzione organizzata; dalle organizzazioni/aziende addette al noleggio e vendita di audiovisivi e di prodotti software e hardware; dalle imprese che erogano servizi genere ali amministrativi presso le università private; dalle aziende si servizi di marketing operativo e i centri di assistenza fiscale.

Conseguentemente (anche) alla modifica del campo di applicazione, le parti sono intervenute sul **sistema di classificazione del personale**, recependo i lavori della Commissione tecnica appositamente istituita ai sensi dell'art. 113, dichiarazione a verbale n.2. Come sottolineato dalle

parti sottoscriventi, con riferimento ai soli dipendenti assunti a partire dalla data di sottoscrizione del rinnovo (e con eventuali modalità di coordinamento, a livello aziendale, per il personale già in forza), **tutti i livelli del sistema di classificazione prevedono l'eliminazione e/o aggiunta di nuovi profili professionali esemplificativi**. Sul punto, in questa sede ci si limiterà a segnalare, da un lato, **l'inserimento di figure professionali afferenti al settore della ricerca** (responsabile di ricerca, ricercatore esperto, ricercatore, assistente di ricerca), collocati in 4 diversi livelli della classificazione, **nonché l'associazione, per ciascun profilo professionale esemplificativo associato alle attività ICT, della nomenclatura riferita all'European e-Competence Framework** (c.d. E-CF). Dall'altro lato, si evidenzia l'impegno delle parti a confrontarsi relativamente all'inquadramento e alla permanenza nel V livello di un **nuovo profilo professionale nel settore distribuzione del farmaco**, anche attraverso il coinvolgimento delle associazioni di categoria delle organizzazioni firmatarie, entro la fine del 2025.

Importanti novità riguardano anche la disciplina del **contratto a tempo determinato**, sulla quale, fino a questo momento, non erano previste specifiche causali a livello contrattuale (come già rilevato in [F. Alifano, F. Di Gioia, G. Impellizzieri, M. Tiraboschi, Riforma del lavoro a termine: una simulazione su 55 contratti collettivi di categoria, Working Paper ADAPT n. 8/2023](#)). Con il nuovo art. 71-bis, le parti esercitano la delega ex art. 19, co.1, lett. a) d.lgs. n.81/2015 (in linea con le novità apportate sul punto dal c.d. decreto lavoro), **individuando nove nuove causali per la stipulazione (o il rinnovo) di contratti a tempo determinato** di durata superiore ai 12 mesi. In aggiunta a questa prima soluzione contrattuale, **si rinvia alla contrattazione di secondo livello per l'individuazione di ulteriori causali nonché per concordare percorsi di stabilizzazione, opportunità di incremento dell'orario dei lavoratori a tempo parziale, individuazione di eventi a livello territoriale che giustificano il ricorso al tempo determinato**.

Inoltre, per quanto afferisce all'utilizzo dei contratti a tempo determinato in **località turistiche**, **le parti specificano che a livello territoriale - oltre alle causali - dovranno essere individuate anche le attività i relativi periodi che giustificano le assunzioni a tempo determinato legate alla stagionalità**.

Per quanto concerne invece la disciplina delle **clausole elastiche**, viene previsto un aumento dell'indennità riconoscibile in alternativa alle maggiorazioni associate a tale regime d'orario per i lavoratori a tempo parziale, che a partire dal 1° gennaio 2025 sarà pari a 155 euro annuali, non cumulabili, da corrispondere per quote mensili (+35 euro).

In materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata – oltre alla **riduzione del preavviso richiesto per l'accesso al congedo parentale da 15 a 5 giorni e al computo del periodo per la maturazione delle ferie, dei riposi e delle mensilità aggiuntive, ad eccezione** – le principali innovazioni si registrano nei confronti delle **vittime di violenza di genere**. Il nuovo art. 16 bis, in questo senso, riconosce a questa vulnerabile categoria di lavoratrici un'estensione del congedo ad hoc ex art. 24, d.lgs. 80/2015 per ulteriori 90 giorni con diritto al 100% della retribuzione corrente. Si stabilisce inoltre che il congedo è fruibile su base oraria o giornaliera ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio nonché ai fini della maturazione delle ferie, delle mensilità aggiuntive e del TFR. Sempre per le lavoratrici vittime di violenza di genere, oltre alla possibilità di richiedere la conversione temporanea del rapporto di lavoro da full a part time, viene riconosciuta la possibilità di presentare richiesta di trasferimento presso altra sede lavorativa nonché di esonero dai turni disagiati per l'anno successivo al termine del percorso di protezione.

Parte obbligatoria

La tutela delle vittime di violenza di genere rappresenta uno dei temi su cui si fondano i nuovi compiti affidati alla Commissione Permanente per le Pari Opportunità, tra cui si segnala la messa in campo di attività informative e formative in materia, con lo scopo di sensibilizzare i lavoratori e combattere *“tutte le forme di regressione sociale che hanno un forte impatto sulle donne e mettono in discussione la loro acquisita o futura indipendenza economica”*, anche tramite la diffusione e il sostegno di buone pratiche. Sul tema, comunque, le parti richiamano altresì il **ruolo fondamentale che può essere svolto dalla contrattazione di secondo livello nel sostegno dei percorsi di protezione delle vittime**.

Più in generale, in materia di **pari opportunità**, si segnala che alla suddetta Commissione le parti hanno anche attribuito il compito di **diffondere e promuovere iniziative volte a ridurre l'eventuale divario di genere, come ad esempio la certificazione di parità**.

Infine, per quanto afferisce alla parte obbligatoria, viene modificata **la procedura prevista per il rinnovo del CCNL**. Sul punto le parti stabiliscono che, **in assenza di un accordo dopo 6 mesi dalla scadenza del CCNL o dopo un periodo di 6 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, ai lavoratori sarà corrisposta un'indennità di vacanza contrattuale per 14 mensilità, il cui importo sarà pari al 30% dell'IPCA al netto degli energetici importati all'anno corrente, applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa l'indennità di contingenza**. Tal elemento provvisorio della retribuzione è comunque assorbibile fino a concorrenza esclusivamente dalle somme

concesse in acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali successivamente alla data del 31 marzo 2027.

Valutazione d'insieme

Come sottolineato nei comunicati diramati nella giornata di oggi, l'impegno congiunto delle parti ha consentito, al termine di un lungo negoziato che si è confrontato con profondi cambiamenti economici e sociali, la sottoscrizione di un'intesa che garantisce maggiore stabilità per le imprese e per i lavoratori del settore. Ci sarà modo, nelle prossime settimane, di valutare l'impatto concreto del rinnovo per le aziende e i lavoratori del terziario, nonché per gli altri sistemi contrattuali (*in primis* turismo, pubblici esercizi, distribuzione moderna organizzata e cooperative) ancora in fase di piena trattativa.

Chiara Altilio

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena

✕ [@chialtilio](#)

Michele Dalla Sega

ADAPT Research Fellow

✕ [@Michele_ds95](#)