



SRL STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

MILANO, 8 FEBBRAIO 2025

SPETTABILE

CLIENTELA

OGGETTO: CCNL COMMERCIO ULTIMO RINNOVO: TORNIAMO A PARLARE DELLE NOVITA'

**A grande richiesta, torniamo a parlare delle novità dell'ultimo rinnovo del CCNL COMMERCIO:
Sfera di applicazione**

Con il rinnovo è stata ridefinita la sfera di applicazione del contratto, estendendo le aree di attività sia del settore commercio che dei servizi. In particolare, è stato integrato l'ambito della distribuzione organizzata con i prodotti di parafarmacia e l'inserimento delle dark store mentre nel mondo dei servizi sono stati introdotti i servizi di noleggio e vendita di audiovisivi e di prodotti software e hardware nonché i servizi generali amministrativi presso le università telematiche private, i centri di assistenza fiscale e le aziende di servizi di marketing operativo.

Procedure per il rinnovo (art. 4)

È stata introdotta la cd. indennità di vacanza contrattuale da riconoscere ai lavoratori in caso di carenza contrattuale, dopo un periodo di sei mesi dalla data di scadenza del CCNL (oppure dopo un periodo di sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL). Da ciò deriva che tale clausola non potrà essere attivata in alcun modo prima del 1° ottobre 2027. In tal caso, ai lavoratori verrà riconosciuto un importo pari al 30% dell'IPCA al netto degli energetici importati, attraverso l'applicazione ai minimi retributivi vigenti, inclusa la ex



UNI EN ISO 9001:2015



indennità di contingenza, del dato di inflazione previsionale dell'anno corrente, come comunicato da Istat.

Negli anni successivi, al protrarsi della suddetta situazione, verranno riconosciuti annualmente i nuovi importi, considerando altresì l'eventuale scostamento avvenuto tra dato previsionale e realizzato nell'ultimo comunicato Istat.

L'importo 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.

Commissione Permanente per le Pari Opportunità (art. 16)

La Commissione Permanente per le Pari Opportunità è stata investita di un'ulteriore attività finalizzata al raggiungimento della parità di genere all'interno dei luoghi di lavoro attraverso la promozione e la diffusione di iniziative volte a ridurre il divario di genere, tra le quali rientra anche la certificazione di parità di genere.

Inoltre, alla stessa Commissione è stato affidato il compito di sostenere percorsi di protezione delle vittime di violenza di genere anche attraverso misure individuate nella contrattazione di secondo livello che in questo senso può prevedere anche l'istituzione della figura del Garante di Parità.

Da ultimo la Commissione è ulteriormente chiamata a sostenere iniziative volte a sensibilizzare e informare i lavoratori anche per prevenire ed eliminare la violenza di genere.

Congedi per le donne vittime di violenza (art. 16 bis)

In linea con quanto previsto dall'articolo 24 del Decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, il presente rinnovo ha previsto in favore delle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi.

Ai fini dell'esercizio del diritto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta sia a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni sia a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi in argomento.



Durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto a un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione che viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps con le stesse modalità previste per i trattamenti economici di maternità.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre 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.

Finanziamento enti bilaterali territoriali (art. 23)

La norma contrattuale ha specificato che il contributo da riconoscere all'ente bilaterale territoriale a carico dell'azienda e del lavoratore deve essere erogato per 14 mensilità ed è comprensivo del contributo a sostegno delle attività delle Commissioni Paritetiche Bilaterali.

Conseguentemente, l'azienda che ometta il versamento del suddetto contributo è tenuta a corrispondere al lavoratore l'elemento distinto della retribuzione (e.d.r.) previsto per 14 mensilità.

Procedure (art. 39)

In relazione alla conciliazione delle controversie in sede di commissione paritetica territoriale la nuova norma contrattuale ha previsto la possibilità di svolgere gli incontri, con il consenso di tutte le parti coinvolte nella controversia stessa, anche in modalità da remoto.

La norma contrattuale dà la possibilità, dunque, di svolgere gli incontri anche da remoto o in modalità ibrida, purché in entrambe le ipotesi vi sia il consenso di tutte le parti. In caso contrario, l'incontro potrà essere svolto esclusivamente in presenza.

Causali di assunzione con contratto a tempo determinato (art. 71 bis)

Con riferimento alla delega di cui all'art. 19, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 81/2015, le Parti hanno definito le causali di legittima apposizione del termine del contratto individuale di lavoro di durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, stabilendo che ciò possa avvenire nei seguenti casi.

▪ **Saldi.** Rientrano in questa casistica i lavoratori assunti nei periodi interessati dai saldi relativi alle vendite di fine stagione, sia invernali che estive, come da specifica regolamentazione regionale.





SRL STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

- **Fiere.** Rientrano in questa casistica i 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.** Rientrano in questa casistica i lavoratori assunti durante le festività natalizie, più nello specifico nel periodo compreso tra il 15 novembre e il 15 gennaio.
- **Festività pasquali.** Rientrano in questa casistica i lavoratori assunti durante le festività pasquali, più specificatamente nel periodo compreso tra quindici giorni precedenti e quindici giorni successivi al giorno di Pasqua.
- **Riduzione impatto ambientale.** Rientrano in questa casistica i 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.** Rientrano in questa casistica i lavoratori assunti per specifiche mansioni di progettazione, di realizzazione e di assistenza e vendita di prodotti innovativi, anche digitali, nell'ambito del terziario avanzato. A tal riguardo, in tale casistica rientrano tutte quelle attività connesse a tutte le fasi di sviluppo – anche una sola di esse – di un prodotto che sia innovativo, come ad esempio prodotti di alta tecnologia, oppure nuovi materiali o servizi che contribuiscano a migliorare il livello delle prestazioni e rendano più efficienti i processi.
- **Digitalizzazione.** Rientrano in questa casistica i lavoratori assunti con specifiche professionalità per lo sviluppo di metodologie e di nuove competenze in ambito digitale.
- **Nuove aperture.** Rientrano in questa casistica i 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 produttive/operative, intesa come espansione della superficie di vendita o apertura di nuovi reparti. Si evidenzia che la casistica ricomprende altresì i processi di ristrutturazione - oltre alle nuove aperture di unità produttive ed operative - intendendo come tali, a titolo meramente esemplificativo, anche la diversificazione o l'espansione dei servizi offerti da un'impresa.



UNI EN ISO 9001:2015



Per quanto riguarda le nuove aperture, le Parti hanno stabilito altresì di escludere tali rapporti di lavoro dai limiti di contingentamento – come previsto dall’art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 – solo i rapporti di lavoro instaurati nei primi 12 mesi dalla nuova apertura. Inoltre, si evidenzia che tale disciplina non ricomprende le operazioni di avvio/inizio di nuove attività che, invece, sono già disciplinate all’art. 76 del CCNL.

▪ **Incremento temporaneo.** Rientrano in questa casistica i 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.

Le suddette causali potranno essere legittimamente apposte ai contratti di durata superiore ai 12 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) e dovranno essere dettagliate per giustificarne le ragioni in rapporto alla durata, al di là del mero “titolo”, per evitare il rischio contenzioso.

È importante sottolineare che tali causali sono utilizzabili da tutte le imprese applicanti il CCNL TDS, senza alcuna distinzione tra settori produttivi.

Oltre ad esse, la contrattazione di secondo livello, territoriale e/o aziendale, potrà individuare ulteriori causali. Tale contrattazione potrà altresì: concordare percorsi di stabilizzazione dei tempi determinati; verificare che le opportunità di lavoro nei casi previsti dal presente articolo possano anche essere finalizzate ad incrementare l'orario dei lavoratori a tempo parziale presenti nelle unità produttive; individuare manifestazioni/fiere/eventi rilevanti per il contesto territoriale tali da giustificare assunzioni di lavoratori nei periodi interessati dallo svolgimento di manifestazioni/fiere/eventi compresi tra sette giorni precedenti e sette giorni successivi la manifestazione/fiera/l'evento. Tale causale potrà essere legittimamente apposta ai contratti di durata superiore 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).

Si rammenta che, per effetto delle vigenti disposizioni, dalla data di efficacia del CCNL (1° aprile 2024) non sarà più possibile apporre le causali a livello individuale per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, previste fino al 31 dicembre 2024 (art. 19, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 81/2015), poiché subentrano in via suppletiva quelle di natura collettiva.



SRL STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Le precedenti clausole a livello individuale, inserite in contratti precedentemente instaurati e ancora vigenti, continueranno a produrre i loro effetti fino a scadenza naturale degli stessi.

Ipotesi di stagionalità in località turistiche (art. 75)

Riguardo alla stagionalità contrattuale, è stato eseguito un aggiornamento normativo alla disciplina prevista dal CCNL, a seguito di una ricognizione degli accordi territoriali sottoscritti.

Innanzitutto, è stato stabilito che si tratta di "ipotesi di stagionalità", coerentemente all'art. 21, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015; inoltre, ai fini dell'applicazione dell'art. 75 del CCNL, è stato previsto che al secondo livello territoriale occorrerà concordare, oltre alle località a vocazione turistica, anche le specifiche attività e i relativi periodi.

Gli accordi territoriali attualmente in vigore conti

uano a produrre i loro effetti fino alla loro scadenza. Pertanto, per quanto riguarda gli accordi territoriali già in essere, la rinegoziazione degli stessi in corso di vigenza non rappresenta un obbligo, ancorché le Parti potranno sempre valutarne l'opportunità.

Clausole elastiche (art. 95)

Riguardo i contratti part time, è stato stabilito che, ai fini dell'apposizione della clausola elastica nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale, a decorrere dal 1° gennaio 2025, l'indennità da riconoscere al lavoratore aumenta da 120 a 155 euro annui non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.

Fondo EST (art. 104)

È stato stabilito un aumento pari ad euro 3,00 del contributo a carico del datore di lavoro su Fondo EST, a decorrere dal 1° aprile 2025.

Cassa assistenza sanitaria "Qu.A.S." (Art. 105)

È stato stabilito un aumento pari a 40 euro del contributo a carico del datore di lavoro, di cui 20 euro a decorrere dal 1° gennaio 2025 e ulteriori 20 euro a decorrere dal 1° gennaio 2026.

Investimenti formativi QUADRIFOR (ART. 109)



UNI EN ISO 9001:2015





SRL STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Quadrifor può consentire l'iscrizione di aziende del Terziario, i cui CCNL di riferimento, sottoscritti quale parte sindacale da FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS, contengano il richiamo all'Istituto quale strumento di valorizzazione della formazione continua dei lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri, con conseguente comunicazione ai soci costituenti.

Classificazione (art. 115)

Un importante intervento ha riguardato una dettagliata attività di revisione e aggiornamento delle figure professionali contenute nella classificazione del personale.

A tal proposito si precisa che la dichiarazione a verbale all'art. 113 e 115 del presente CCNL ha previsto che gli aggiornamenti delle figure professionali inseriti nei sopra citati articoli si applicano al personale assunto dal 22 marzo 2024 mentre per le figure in forza a tale data dovranno essere effettuati eventuali coordinamenti in sede aziendale.

Entrando nel merito le principali novità hanno riguardato l'espunzione di figure professionali ritenute ormai obsolete e al contempo sono state introdotte nuove figure tra cui il capo dei processi formativi e relativa filiera nonché l'optometrista e il farmacista di parafarmacia unitamente all'inserimento di figure più attuali come l'addetto della vendita a distanza e l'addetto e commerce (questi ultimi al V° liv. nei primi 18 mesi dall'assunzione).

Inoltre, nell'ambito della distribuzione del farmaco le Parti si sono impegnate a disciplinare entro la fine di dicembre 2025 la permanenza della figura dell'allestitore di commissioni nei magazzini d'ingrosso medicinali con l'ausilio di supporti informatici attualmente inquadrato al 5 livello della classificazione.

Tra le nuove figure vi è stata la riorganizzazione del sistema di classificazione per il personale dipendente da imprese dell'area servizi dove sono state definite le esemplificazioni delle figure professionali che operano nelle macroaree pubblicità, marketing e comunicazione/eventi (Sez. A), ricerche di mercato (Sez. B) nonché revisione e consulenza aziendale (Sez. C), considerate di riferimento anche per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione del CCNL. È stata, altresì, aggiornata tutta la macroarea ICT (art. 115.1)

Ai soli fini delle assunzioni in apprendistato professionalizzante l'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione decorrerà dal 1° giugno 2024. Conseguentemente, fino alla stessa data



UNI EN ISO 9001:2015





SRL STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

e solo per gli stessi fini, restano in vigore le precedenti figure professionali. È stata, inoltre, prevista l'istituzione di un'apposita commissione tecnica che entro la vigenza contrattuale ha il compito di definire ulteriori figure operanti nel settore, comprese le imprese creative e culturali.

Strumenti per lo sviluppo di competenze professionali (art. 171 bis)

Viene affidata ad una Commissione, che dovrà terminare i propri lavori entro il 31 dicembre 2025, il compito di valorizzare la centralità della formazione per contribuire alla crescita professionale dei lavoratori, allo sviluppo delle imprese, e di individuare, altresì, gli strumenti più idonei per contribuire all'acquisizione e allo sviluppo di nuove o maggiori conoscenze e competenze professionali e di aumentare la produttività del settore, favorendo nel contempo la conciliazione vita-lavoro, anche utilizzando istituti già presenti nel CCNL, in un'ottica sia di compartecipazione che di garanzia di fruizione da parte di tutti i lavoratori.

Congedi parentali (art. 198)

La norma ha recepito le recenti modifiche normative dell'art. 34 del d. Lgs. 151/2001 in materia di congedo parentale adeguando le previsioni contrattuali sia in relazione alla durata del congedo che alla misura dell'indennità spettante.

La stessa previsione contrattuale ha introdotto, inoltre, un'ulteriore specifica riferita all'incidenza dei singoli istituti durante la fruizione del congedo parentale. In particolare, ha previsto che i periodi di congedo parentale 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.

Da ultimo è stato ridotto a 5 giorni il termine di preavviso entro cui il lavoratore è tenuto a dare comunicazione al datore di lavoro della richiesta di congedo parentale.

Assorbimenti (art. 216)

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;



UNI EN ISO 9001:2015



- 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.

Decorrenza e durata (art. 259)

L'accordo ha vigenza, per la parte economica, dal 1° aprile 2023 al 31 marzo 2027. Fatte salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche normative decorrono, invece, dal 1° aprile 2024. Inoltre, al fine di rendere la norma coerente con le tempistiche di rinnovo previste all'art. 4 del CCNL, è stato stabilito che se il contratto non è disdettato entro 6 mesi dalla scadenza, anziché i precedenti 3 mesi, esso si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al comma precedente. Infine, si segnala che è stata ribadita la clausola "condizioni di concorrenza" (art. 258) ed il recepimento in appendice del protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021.

SPECIALE CONTRATTO PART TIME: Stesura del contratto a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto (articolo 82, Ccni) nel quale siano indicati i seguenti elementi:

- Il periodo di prova per i nuovi assunti;



- La durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda;
- Il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- Puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

La prestazione individuale a tempo parziale è fissata fra datore di lavoro e dipendente in misura non inferiore ai seguenti limiti:

1) Aziende che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti;

- 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;

2) Aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti:

- 18 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- 72 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica cui potranno accedere, studenti, lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti. Altre modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale.

Da ultimo, l'articolo 82 del Ccnl dispone che la prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

6.2 Disciplina del rapporto part-time

A norma dell'articolo 84 del Ccnl il rapporto part-time è disciplinato secondo i seguenti principi:

- Volontarietà di entrambe le parti;
- Reversibilità della prestazione da part-time a full-time in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e / o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- Priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- Applicabilità delle norme del Ccnl in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- Volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

6.3 Lavoro supplementare

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale full-time.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge "quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino al limite" appena citato (orario a tempo pieno).

Le ore di lavoro supplementare vengono retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'articolo 208 del Ccnl, maggiorata in misura pari al 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, compreso il Tfr.

6.4 Clausola elastica

L'Accordo di rinnovo ha ritoccato la disciplina in materia di clausola elastica, di cui all'articolo 95 del Ccnl.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, si legge nel testo contrattuale, le parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro potranno concordare "le modalità della prestazione del lavoro part-time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche previste dalle vigenti disposizioni di legge e successive modifiche".





SRL STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche, ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole elastiche, si applicano le disposizioni di seguito descritte.

Il lavoratore che si accorda per l'applicazione delle clausole elastiche deve esprimere il suo consenso in forma scritta.

Nell'accordo si devono riportare:

- Le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole elastiche;
- Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole elastiche, che dev'essere di almeno due giorni.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche, vengono retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui all'articolo 208 del Ccnl.

Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a part-time possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione "verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 del CCNL" e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 36,5% (35% + 1,5%) da calcolare sulla stessa quota oraria della retribuzione di fatto.

In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% a fronte dell'applicazione di clausole elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

In base alle modifiche introdotte dall'Accordo di rinnovo, l'indennità in parola sarà pari ad almeno **155** euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili, a decorrere dal 1° gennaio 2025.



L'eventuale rifiuto del dipendente opposto alla richiesta dell'azienda di sottoscrivere l'accordo contenente l'applicazione delle clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

6.5 Part-time post maternità

L'articolo 100 del Ccnl dispone che, al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato, l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3% della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da full-time a part-time da parte del genitore.

Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni, dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa e avrà decorrenza "solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui" (articolo 100, Ccnl).

6.6 Genitori di portatori di handicap

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Porgiamo cordiali saluti.

CENTRO STUDI CENTURION PAYROLL SERVICE

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016

