



Rinnovo CCNL Terziario e Distribuzione

**Centro Studi Nazionale ANCL
8 maggio dalle 10 alle 12:00.**

**Dott. Giovanni Cruciani – Consulente del
lavoro**

Componente Centro Studi Nazionale ANCL

Il CCNL del Terziario

- Giovanni Cruciani Consulente del Lavoro
- Componente Centro Studi Nazionale ANCL

Parte 3 – Giovanni

Elementi retributivi, le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo etc; La retribuzione tabellare e assorbimenti; Una tantum

Congedi e aspettative – art. 16-bis

Missioni e trasferimenti

Malattia e infortunio

Maternità e paternità

Scatti di anzianità

Mensilità aggiuntive

Profili disciplinari

Dimissioni e preavviso

Il trattamento di fine rapporto

Art. 213 Aumenti retributivi mensili

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti salariali non assorbibili:

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
Operatori di vendita							
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

Elementi retributivi, le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, Festivo

Importo forfettario aggiuntivo "una tantum"

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, prevedendo, **esclusivamente a favore dei lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo**, la corresponsione di un importo forfettario aggiuntivo «una tantum» pari ad euro 350 sul IV livello lordi, riparametrato sugli altri livelli di inquadramento.

Ai soli fini del computo tale importo, suddivisibile in 15 quote mensili, o frazioni, verrà determinato in proporzione alla durata del rapporto ed all'effettivo servizio prestato nel periodo che va dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2023.

Elementi retributivi, le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, Festivo

Importo forfettario aggiuntivo "una tantum"

L'importo forfettario aggiuntivo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due rate, la prima rata di 175 euro con la retribuzione di luglio 2024, la seconda rata di 175 euro con la retribuzione di luglio 2025.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra in misura riproporzionata in base al trattamento economico di cui al CCNL 30 luglio 2019 con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo forfettario aggiuntivo "una tantum" 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 di cui al comma 2 del presente articolo.

L'importo forfettario aggiuntivo "una tantum" sopra indicato non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale, ivi incluso il t.f.r.

Elementi retributivi, le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, Festivo

Importo forfettario aggiuntivo "una tantum"

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 di "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.

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.

Elementi retributivi, le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, Festivo

Art. 216 Assorbimenti

A fronte di aumenti di tabelle, **gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.**

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti **con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.**

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Elementi retributivi, le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, Festivo

Art. 216 Assorbimenti

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, **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.**

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 22/03/2024

Articolo integrato dal Verbale di accordo 28/03/2024

Elementi retributivi, le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, Festivo

Art. 216 Assorbimenti

L'ultimo comma dell'articolo 216 - Assorbimenti - deve essere interpretato nel senso che l'anticipo (**30 euro** riferiti al IV° livello e da riparametrare per gli altri livelli) in quanto incremento della paga base, e gli importi **una tantum (350 euro** riferiti al IV° livello e da riparametrare per gli altri livelli) previsti dal Protocollo straordinario del 12 dicembre 2022 **non possono essere assorbiti** dagli aumenti retributivi, che verranno erogati da aprile 2024 a febbraio 2027, né dall'Una Tantum, in pagamento a luglio 2024 e luglio 2025, previsti dall'accordo di rinnovo del 22 marzo 2024.

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 22/03/2024

Articolo integrato dal Verbale di accordo 28/03/2024

CCNL Commercio e Terziario

Il testo dell'ipotesi di accordo sottoscritto in data 22 marzo 2024 in tema di assorbimenti prevede:

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 di "una tantum" indicati nel presente Accordo.

Pertanto, tali importi erogati dall'1.1.2022, dovranno essere considerati assorbiti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza.

Pertanto, il problema di assorbimento dalla stessa *Una Tantum* dei trattamenti erogati ai lavoratori, riconosciuti a decorrere dal 1.1.2022 a titolo di futuro aumento contrattuale, **non sembra porsi**.

Semmai sono gli eventuali trattamenti migliorativi concordati con i lavoratori sino al 31 dicembre 2021 che non potranno essere in alcun modo assorbiti.

Salvo il caso di aumenti a titolo di premialità, meritocratico o di anzianità di servizio; tale risposta è rinvenibile nell'art. 216 dello stesso CCNL che, dopo **la nota Confcommercio del 28 marzo 2024**, stabilisce come:

“A fronte di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti”.

Considerazioni generali

La questione, spinosa, si gioca, pertanto, sui termini di superminimo, su anticipi contrattuali o anticipo riassorbibile su futuri aumenti contrattuali.

È evidente che se nelle lettere di assunzione o le comunicazioni che vengono effettuate ai lavoratori durante lo svolgimento del rapporto di lavoro **utilizzano termini appropriati** il problema non del possibile assorbimento anche delle *Una Tantum* non sembra porsi.

Ma è naturale che **elementi retributivi quali i superminimi individuali o ad personam corrisposti**, a titolo definitivo e personale (magari a seguito della contrattazione individuale tra datore e lavoratore) **non possono trovare un riassorbimento** proprio per espressa pattuizione fra le parti o in sede di assunzione o successivamente in sede di accordi fra le parti.

Sarà opportuno specificare dettagliatamente, per evitare dubbi interpretativi, che il riconoscimento è definitivo (o meno) e che verrà attribuito negli elementi di paga e non nelle voci di paga variabili.

In questo caso non ci dovrebbero essere dubbi interpretativi.

Il concetto di **UNA TANTUM**, consiste in una somma che viene erogata una volta e che non ha per questo carattere ripetitivo anche se viene corrisposta a titolo di compenso, di gratifica, di indennità, di assolvimento di un obbligo ecc. Di solito ha carattere straordinario, con una attribuzione della somma senza obbligo di ripetizione, escludendo per questo ogni carattere periodico.

Ma, nella generalità dei casi, tale elemento retributivo è corrisposto per colmare quel “gap” differenziale costituitosi per il mancato aggiornamento delle retribuzioni e che pertanto assolve a ristorare una potenziale perdita di capacità reddituale e di acquisto del lavoratore nel periodo di c.d. “vacanza contrattuale”.

Ecco pertanto che, nel momento in cui, **nell'ambito degli accordi individuali stipulati tra le parti**, si riconosca un ulteriore valore retributivo puntualmente identificato come “anticipo riassorbibile su futuri aumenti contrattuali” lascia margine per sostenere che sia riconosciuto ed erogato proprio in vista di tali aumenti.

Certo per quanto attiene all'aumento tabellare potrebbe essere semplice sostenere la compensazione; per quanto riguarda *l'Una Tantum* potrebbe non essere la stessa cosa che, come già citato, vuole colmare un vuoto ma che è vuole anche determinare una sorta risarcimento, da lucro cessante, e come tale non suscettibile di quantificazione matematica da legarsi proprio all'anticipo erogato.

In conclusione, *l'Una Tantum*, vista le considerazioni sopra esposte, mal si presta a riassorbimenti a meno che non sia stato espressamente prevista l'ipotesi di riassorbimento o che eventuali elementi individuali non siano stati puntualmente nominati proprio a titolo sostitutivo dei futuri aumenti di contratto.

E la giurisprudenza che ne pensa?

Proviamo a capire come i Giudici considerano la

Possibilità di assorbimento dell'Una tantum

Nel caso del rinnovo contrattuale

Il Tribunale di Napoli, nella propria sentenza n. 325/2022 del 9 dicembre 2022 ha ammesso la fattibilità di assorbimento dell'Una Tantum disponendo che *“Ad ogni modo, si deve brevemente osservare come, da un lato, il periodo di scopertura dal rinnovo del contratto non sia stato così lungo per i ricorrenti (da 17 ad un massimo di 33 mesi all'incirca) da ritenere, di per sé, essere venuta meno la sufficienza della retribuzione, dall'altro, come alcun riferimento si evinca dal tenore dell'accordo del 2021 circa la necessità di adeguare la retribuzione ai parametri dell'art. 36 Cost., apparendo, piuttosto, la **finalità dell'una tantum quella di conservare il potere di acquisto e porre le basi per la futura contrattazione**”.*



Anche i Giudici di secondo grado sembrano appoggiare tale tesi.

La Corte di Appello di Genova con la Sentenza n. 91/2022 del 12 aprile 2022 ha dichiarato che *"... Col terzo motivo si sottolinea la necessità di tenere conto di tutti gli elementi pagati dal ricorrente ai propri dipendenti al fine di effettuare il raffronto con gli elementi retributivi del ### di cui ### invoca l'applicazione.*

Nel raffronto deve infatti essere presa a riferimento da un lato la retribuzione tabellare del ### di cui l'### ritiene necessaria l'applicazione, e dall'altro la retribuzione effettivamente erogata, comprendendovi appunto gli elementi pagati a titolo di superminimo assorbibile, acconti aumenti futuri, una tantum, ecc.

*Sul punto l'appellante segnala che 3 dei 4 e#### dipendenti del signor ### i cui nominativi sono indicati nel verbale di accertamento (#### e ### hanno convenuto il signor ### avanti il Tribunale di ### al fine di ottenere il pagamento delle differenze retributive loro asseritamente spettanti ove fosse stato applicato non il contratto SNA - come in effetti avvenuto - bensì il contratto ### UNAPASS invocato da ### Anche in tali giudizi il signor ### ha **eccepito tempestivamente di aver pagato con regolarità somme aggiuntive per cospicui importi a titolo di acconti aumenti futuri, superminimo assorbibile, una tantum, ecc, garantendo ad essi una retribuzione complessivamente superiore a quella che sarebbe stata erogata in applicazione del CCNL invocato.***

Il ricorso della signora ### è stato respinto con sentenza n. 12/2020 pubblicata il ### con la quale il Tribunale, ritenuta la necessità (eccepita dal signor ### di compensare i maggiori importi pagati alla ricorrente con i crediti da questa azionati invocando l'applicazione del ### ha accertato a mezzo di CTU contabile che gli importi pagati dal datore di lavoro per titoli assorbibili ed assoggettati a contribuzione erano superiori a quelli che sarebbero spettati in applicazione del ### invocato in causa. ..."

Infine il grado più alto di giudizio.

La Corte di Cassazione con la Sentenza n. 19276/2015 si è espressa in modo chiaro affermando come: ***“in tema di superminimo questo entra a far parte del patrimonio del lavoratore solo ed esclusivamente quando sia stato pattuito espressamente tra le parti o quando sia ricollegabile alle peculiarità della prestazione del lavoratore che ne beneficia*** (collegato ai meriti del dipendente o alla particolare qualità o onerosità del lavoro) ***e non solo per il fatto che attribuito una volta lo si sia attribuito per sempre, soggiacendo in tale ultima ipotesi alla regola dell’assorbimento*** (Sez. L, sentenze n. 20008 del 18.7.2008; n. 2633/94; ordinanza n. 26374 del 2010).”

In particolare, la citata sentenza, con specifico riferimento all'una tantum afferma: *“si è rilevato che proprio la corresponsione degli acconti ha consentito di escludere i disagi derivanti ai lavoratori dai congelamenti retributivi, sicché non poteva competere l'indennità che mira proprio all'obiettivo già salvaguardato dalla percezione degli amenti.*

In altri termini, una volta conseguiti gli aumenti tabellari dal nuovo contratto collettivo non vi era più ragione di continuare a corrispondere al dipendente gli acconti su tali aumenti; non si tratta dunque di assorbimento, ma di cessazione della corresponsione di emolumenti una volta venuta meno la ragione della loro attribuzione, ossia la funzione economico sociale “di anticipo” che essi avevano”.

Continua la Corte: “In conclusione, è possibile affermare che in presenza di un acconto su futuri aumenti contrattuali, non si siano verificati per i lavoratori i disagi che la previsione dell’una tantum intende mitigare, compensando almeno parzialmente il potere d’acquisto dei salari in base al tasso di inflazione perché anche successivamente alla scadenza del contratto collettivo non vi sono stati congelamenti retributivi stante l’erogazione degli anticipi sui futuri aumenti. Dunque, appare lecito il mancato pagamento, fino a concorrenza del valore del superminimo accordato, dell’una tantum contrattuale riconosciuto dal protocollo.”



Esempi di clausole di attribuzione di elementi individuali a titolo di aumento assorbibile da futuri aumenti contrattuali.

“Facendo seguito al contratto di lavoro a suo tempo instaurato fra le parti, cui per quanto non altrimenti convenuto si fa espresso rinvio, con la presente abbiamo il piacere di attribuirle la somma lorda di euro XXX a titolo di futuri aumenti contrattuali”.

Nei termini avanti esposti le parti intendono espressamente proprio anticipare quanto potrebbe essere in futuro previsto da aumenti contrattuali nazionali. Il che parrebbe consentire il riassorbimento di quanto inequivocabilmente attribuito a tale titolo. **Si tratterebbe in sostanza in una sorta di acconto da scalare in futuro.**



Una formula per attribuzioni generiche quali *“con la presente a decorrere dal mese di XXXX le attribuiremo la somma lorda di euro XXX”* **lascia notevoli dubbi circa la compensazione futura con gli aumenti.**

L'utilizzo di termini generici e spesso fumosi non consente il riassorbimento o quanto meno non evita il possibile contenzioso.

In conclusione, nel contratto individuale di lavoro e nelle integrazioni successive nel corso del rapporto di lavoro le intenzioni delle parti e la volontà espressa nel contratto hanno sempre la loro formale e determinate rilevanza.

CONFESERCENTI: ulteriore accordo

In data 28 marzo 2024, tra CONFESERCENTI e le OO.SS. FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS è stato sottoscritto un Accordo Integrativo al contratto collettivo nazionale di lavoro del terziario, distribuzione e servizi del 22 marzo 2024 (cfr. Aggiornamento [AP n. 129/2024](#)), con il quale le Parti sociali apportano alcune precisazioni all'intesa precedente, come avvenuto anche con riferimento al rinnovo del CCNL Terziario - Confcommercio (cfr. Aggiornamenti [AP nn. 122/2024](#) e [133/2024](#)).

Di seguito si illustrano le novità e integrazioni contrattuali introdotte dall'Accordo del [28 marzo 2024](#), rinviando all'Aggiornamento [AP n. 129/2024](#) per tutto quanto qui non citato.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Nell'**Accordo Integrativo 28 marzo 2024**, le Parti confermano l'aumento retributivo a regime di **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**.

ASSORBIMENTI

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:**

- Specificamente riconosciuti a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali
- Erogati a decorrere dal 1° gennaio 2022 e non precedentemente.

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.

Ma se gli importi accordati sono superiori?
+30 e +350?

L'art. 216 del CCNL afferma che per gli importi erogati dalle aziende, che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, gli aumenti contrattuali **sono assorbibili se:**

- 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 1° gennaio 2022 a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali (AFAC).

La giurisprudenza sull'assorbibilità

Ricordiamo che, nell'ambito dell'autonomia negoziale delle parti, può essere riconosciuto al lavoratore un trattamento retributivo di miglior favore rispetto a quello previsto dal contratto collettivo applicato. Nel nostro ordinamento la giurisprudenza si è espressa costantemente a favore dell'assorbibilità del superminimo, da intendersi nel senso che lo stesso non si somma agli aumenti retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva o attribuiti a seguito del riconoscimento di un inquadramento superiore.

(Cass. n. 26017/2018);

al contrario, l'importo migliorativo deve essere ridotto nella stessa misura.

La Suprema Corte nel tempo ha individuato tre ipotesi di importi non assorbibili:

(v. Cass. n. 20008/2008, Cass. n. 12788/2004):

- non assorbibilità espressamente prevista dalle parti nell'accordo scritto di concessione del superminimo, o risultante da un comportamento concludente del datore, il quale, ad esempio, abbia costantemente cumulato il relativo importo a quello risultante da rinnovi contrattuali;
- qualora il contratto collettivo applicato escluda espressamente l'assorbimento dei trattamenti di miglior favore in godimento;
- superminimo attribuito per particolari meriti del lavoratore, legati ad esempio alla maggiore complessità delle mansioni svolte, da assoggettare quindi ad un diverso trattamento, non essendo un generico aumento retributivo ma trovando la propria causa specifica nelle modalità di svolgimento della prestazione.

Provando ad applicare le regole giurisprudenziali al caso concreto di un'azienda che applichi il rinnovato CCNL Commercio, bisognerà quindi distinguere:

- le erogazioni di superminimo “generiche”,
- da quelle legate a motivazioni di merito, come specificato dal predetto art. 216.



Format



Accordo generico:

«Con il presente accordo, in ragione della positiva valutazione complessiva del Suo lavoro, del particolare impegno profuso nell'espletamento della Sua attività lavorativa, della Sua particolare partecipazione ai risultati positivi ottenuti da codesta Società, si conviene di accordarle aumento retributivo ad personam di € _____ mensili lordi, da corrispondersi per tutte le mensilità, comprese quelle aggiuntive.

Dal _____, pertanto, la Sua retribuzione lorda mensile sarà così costituita:

Con tali motivazioni, per quanto detto: Dubbia assorbibilità!



Con il presente accordo, fra le parti, si conferma l'attribuzione di superminimo individuale (meglio anticipo o acconto su futuri aumenti contrattuali, che costituisce elemento di un trattamento economico complessivamente più favorevole rispetto a quello previsto dal CCNL Commercio e Terziario Confcommercio), applicato al rapporto in essere, sarà assorbito, fino a concorrenza, dagli incrementi retributivi, di cui costituisce mera anticipazione:

- previsti dai rinnovi del contratto collettivo nazionale di lavoro;
- derivanti dal Suo inquadramento in categorie professionali contrattuali superiori a quella da Lei oggi posseduta;
- comunque spettanti a qualsiasi titolo e qualunque ne sia la causa.

Il mancato assorbimento, totale o parziale, del superminimo individuale nei prossimi incrementi retributivi sopra citati od in quelli successivi, e, comunque in qualcuno degli elementi retributivi sopra citati, non costituisce rinuncia da parte nostra ad effettuare l'assorbimento, mantenendo quanto qui previsto piena validità.

La preghiamo di sottoscrivere la presente lettera in segno di ricevuta ed accettazione di quanto in essa contenuto».

Congedi e aspettative

Congedi e aspettative

Art. 16 bis - Congedi per le donne vittime di violenza di genere

1. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D. Lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 22/03/2024

Congedi e aspettative

Art. 16 bis - Congedi per le donne vittime di violenza di genere

2. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di **preavviso non inferiore a sette giorni**, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

3. Il periodo di **congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione** delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 22/03/2024

Congedi e aspettative

Art. 16 bis - Congedi per le donne vittime di violenza di genere

4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

5. 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 per il corso del quale ha inizio il congedo.

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 22/03/2024

Congedi e aspettative

Art. 16 bis - Congedi per le donne vittime di violenza di genere

6. Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100% della retribuzione corrente.

7. La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 22/03/2024

Congedi e aspettative

Art. 16 bis - Congedi per le donne vittime di violenza di genere

8. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, **può presentare domanda di trasferimento presso altra sede lavorativa**, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative, si impegna a trasferire la lavoratrice.

9. La lavoratrice, al termine del percorso di protezione **può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.**

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 22/03/2024

Congedi e aspettative

Art. 166 Congedi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali di cui all'art. 158 ovvero, ove esauriti, dalle ferie.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla Legge 20/5/1970, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri 5 giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Grazie



a tutti voi per l'attenzione

Il presente materiale sarà
disponibile
su www.ancl.it