

ACCORDO INTEGRATIVO E MODIFICATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO COMMERCIO, TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI DEL 17/01/2023

L'anno 2024 il giorno 15 del mese di aprile, in Roma, presso la sede di Conflavoro PMI, sita in Via del Consolato n°6, si è raggiunto il seguente accordo integrativo e modificativo del CCNL in epigrafe,

TRA

**CONFLAVORO PMI**, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Capobianco,

E

**FESICA-CONFSAL**, Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, Vice Segretario Generale Alfredo Mancini, con l'assistenza della **CONFSAL**, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi del Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta.

**Premesso che**

- In data 17/01/2023, la Conflavoro PMI e la Fesica-Confsal, anche con l'assistenza della Confsal, hanno sottoscritto il CCNL Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi con validità ed efficacia a far data dal 01/02/2023 al 31/01/2026;
- In considerazione dell'importanza del settore, le Parti ritengono necessario ed utile prevedere ulteriori attività da ricomprendere nel Campo di applicazione del presente CCNL, anche in ragione delle mutevoli esigenze del mercato. In ragione di ciò, le Parti inseriscono nella Premessa e nel Campo di applicazione il riferimento agli strumenti di Intelligenza Artificiale (IA), cui viene dedicata apposita appendice.
- Le Parti sindacali intervengono sull'istituto del contratto a tempo determinato modificando la Dichiarazione a verbale dell'articolo 95 e prevedendo apposita appendice denominata "Accordo sul tempo determinato" al fine di definire le causali utilizzabili per l'instaurazione di contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi stabilita nell'art. 24 D.L. n. 48/2023;
- Riconoscendo l'importanza, nonché l'utilità e la necessità del dialogo tra le parti stipulanti, vengono altresì rideterminate le ore di permesso retribuito riconosciute alle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui all'art. 116, affinché possano espletare meglio le loro funzioni;
- In considerazione delle mutevoli condizioni del mercato del lavoro e il sorgere di nuove e più specifiche esigenze nell'individuazione di profili professionali specifici, le Parti hanno deciso di integrare e rivedere i livelli di inquadramento con mansioni specifiche. Pertanto le Parti hanno previsto delle classificazioni del personale specifiche per alcuni settori che hanno richiesto una maggior precisazione dei profili, dando inoltre rilievo agli strumenti di intelligenza artificiale cui è dedicata apposita Appendice.
- Infine le Parti hanno previsto delle nuove tabelle retributive al fine di sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori.

\*\*\* \* \*\*\*

**Tutto ciò premesso e considerato**, costituente parte integrante e sostanziale del presente Accordo, le Parti Sindacali sottoscrittrici, dopo ampia discussione ed all'esito di una complessiva valutazione di opportunità in merito, hanno considerato la necessità di apportare delle variazioni al CCNL Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi.

Le seguenti variazioni **avranno effetto a decorrere dal 1° aprile 2024**; esse si inseriscono nel testo del CCNL e ne fanno parte integrante, variando conseguentemente i relativi testi originari.

\*\*\* \* \*\*\*

## **1. Modifica Premessa**

### **La Premessa viene così modificata ed integrata:**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le Aziende operanti nel settore del commercio e dei servizi e il relativo personale dipendente.

Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano la coniugazione dei contrapposti interessi delle parti e un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

Ne consegue un modello di relazioni sindacali e di contrattazione ispirato ai principi della sussidiarietà territoriale, della bilateralità e della partecipazione.

Un modello che aiuta lo sviluppo, migliora le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenta la competitività delle imprese e la migliore tutela dei lavoratori, favorisce l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa, è in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale.

Il presente sistema di relazioni sindacali può infatti concorrere a creare le condizioni, attraverso la valorizzazione della contrattazione territoriale e della bilateralità, per incrementare la produttività, migliorare la competitività delle imprese, offrire risposte più funzionali alle condizioni produttive e professionali delle differenti realtà presenti nel Paese, sostenere le parti sociali nella ricerca di soluzioni che consentano di governare i fattori di crescita delle imprese e di migliorare le condizioni economiche, sociali e professionali dei lavoratori.

Le parti riconoscono la centralità della bilateralità, quale elemento fondamentale per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori e dalle imprese, nell'ambito di un modello di relazioni di tipo partecipativo.

Inoltre, gli obiettivi di elevato valore sociale che persegue la bilateralità, l'assistenza integrativa sanitaria e la previdenza complementare in materia di welfare ed ammortizzatori sociali, attraverso il percorso virtuoso di integrazione fra risorse pubbliche e private, rendono contestualmente prioritaria la necessità che venga garantita la piena applicazione ed effettività della contrattazione collettiva e del sistema della bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione dei C.C.N.L.

Tutto ciò premesso, si è addivenuti alla stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi che, per tutta la sua durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

## **2. Campo di applicazione**

### **Il Campo di applicazione viene così modificato ed integrato:**

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro tra le aziende sotto indicate ed il relativo personale dipendente e, per tutta la sua durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

Il presente CCNL si applica alle aziende rientranti nei settori sotto specificati:

#### **Alimentazione**

A titolo esemplificativo e non esaustivo: commercio al minuto di generi alimentari (ad eccezione delle rivendite di pane e pasta alimentari che sono annesse ai forni), commercio all'ingrosso di generi alimentari, commercio al minuto e all'ingrosso di acqua minerali e di prodotti oleari, supermercati, supermercati integrati, ipermercati, discount, dark store, importatori e torrefattori di caffè;

#### **Piante, fiori e simili**

A titolo esemplificativo e non esaustivo: commercio al minuto e all'ingrosso di piante e fiori ornamentali, piante aromatiche, prodotti erboristici, produzione, esportazione, rivendita nonché attività di rappresentanti e grossisti di piante medicinali e aromatiche.

#### **Generi vari**

A titolo esemplificativo e non esaustivo: commercio all'ingrosso e al dettaglio di tessuti, calzature, abbigliamento, articoli da viaggio, casalinghi, giocattoli, libri e giornali, autoveicoli, motocicli, cicli, materiali da costruzione, generi di monopolio, articoli d'arredamento, elettrodomestici, oggetti di cancelleria, armi e munizioni. Impianti distribuzione carburante e/o metano compresso per autotrazione, gioiellerie, profumerie. Aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici; commercio di prodotti di parafarmacia nell'ambito della distribuzione organizzata.

#### **Ausiliari del commercio**

A titolo esemplificativo e non esaustivo: agenti e rappresentanti di commercio, commissionari, fornitori di enti pubblici e privati, imprese portuali di controllo, import-export.

#### **Servizi**

A titolo esemplificativo e non esaustivo: agenzie di servizi vari alle imprese e alle persone, agenzie pubblicitarie, agenzie di pratiche auto e autoscuole, agenzie di somministrazione di lavoro, di intermediazione, di ricerca e selezione del personale e relativa gestione e amministrazione, centri di assistenza fiscale, servizi di informatica, telematica, robotica, implementazione e manutenzione di hardware e software informatici, nonché noleggio e vendita di audiovisivi e di prodotti software e hardware; servizi generali amministrativi; consulenza di direzione e organizzazione aziendale, factoring, recupero crediti, aziende del settore della sosta e dei parcheggi, aziende di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili, imprese di leasing, call center, telemarketing, imprese di organizzazione e gestione congressi e mostre, agenzie di operazioni doganali, imprese che effettuano servizi di interpretariato e traduzione. Servizi di design, grafica e progettazione. Autorimesse e autoriparatori non artigianali. Società di carte di credito, uffici cambi extra-bancari. Aziende operanti nel settore dell'intelligenza artificiale.

### **3. Modifica Periodo di comportamento (Art. 36)**

Viene aggiunto il comma 2 così disciplinato:

Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia professionale, avrà diritto alla conservazione del posto per 180 giorni di calendario in caso di evento continuativo. In caso di sommatoria di più eventi, il periodo di comportamento è fissato in un massimo di 240 giorni nell'arco temporale di 36 mesi.

### **4. Durata e proroghe – Dichiarazione a verbale (Art. 95)**

La Dichiarazione a verbale dell'art. 95 viene così modificata e sostituita:

Le Parti prendono atto della modifica alla disciplina delle causali utilizzabili per l'instaurazione di contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi stabilita nell'art. 19 D. Lgs. lgs 81/2015 e s.m.i. e, tenuto conto delle caratteristiche del settore disciplinato dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, rinviando all'apposita Appendice per le causali.

### **5. Modifica Rappresentanze Sindacali Aziendali e Territoriali RSA-RST (Art. 116)**

Il comma 1 dell'art. 116 viene così modificato e sostituito:

I Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali di cui all'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori e i componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato, nonché per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

Tali permessi sono fissati nella misura di ore 10 mensili per le aziende di cui alla lettera A del presente articolo, 12 ore mensili per le aziende di cui alla lettera B e 15 ore mensili per le aziende di cui alla lettera C. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

- A. fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 6 a 50 dipendenti;
- B. fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
- C. fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.

A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

## **6. Modifica Classificazione del personale (art. 141)**

### La Classificazione del personale viene così modificata e sostituita:

*I lavoratori sono inquadrati in una classificazione articolata su 7 livelli professionali e retributivi, oltre ai quadri, dal primo più alto al settimo più basso, ai quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili riportati nella Tabella acclusa.*

*L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi.*

*I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche.*

*Resta inteso e convenuto che le aziende interessate ad una precisazione sulla classificazione possono farne richiesta motivata alle Parti sociali stipulanti. La richiesta si intende accolta una volta decorsi 30 giorni senza che le Parti sociali abbiano dato risposta.*

I profili "caratterizzanti la figura dell'artigiano" (vedi disciplina dell'Apprendistato Art. 56) sono evidenziati con un asterisco \*.

Stante l'importanza crescente degli strumenti di Intelligenza Artificiale, le Parti hanno previsto l'introduzione di due nuove figure specifiche per il settore, denominate Addetto Senior gestione e coordinamento IA e Esperto in etica dell'IA e responsabilità.

Si precisa che le modifiche alle varie classificazioni del personale, comportanti variazioni nei livelli di inquadramento, saranno valide esclusivamente per i nuovi assunti a decorrere dal 1° aprile 2024, ad eccezione degli apprendistati professionalizzanti, per i quali il nuovo sistema di classificazione entrerà in vigore dal 1° giugno 2024.

### **QUADRI**

Appartengono alla categoria dei Quadri, i lavoratori, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive finalizzate allo sviluppo e al raggiungimento degli obiettivi aziendali nell'ambito di strategie e programmi definiti, all'interno di aziende di adeguata dimensione e struttura anche decentrata. Tali lavoratori hanno la responsabilità di gestione, guida e organizzazione di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa e sono altresì dotati di discrezionalità decisionale ovvero sono preposti alla ricerca ed alla definizione di progetti per lo sviluppo ed esecuzione degli obiettivi aziendali, appurandone la fattibilità tecnica ed economica, garantendo adeguato supporto nella fase di impostazione, di sperimentazione e di realizzazione, hanno il compito di verificare la regolare esecuzione e rispondono dei risultati, il tutto in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico.

Ai lavoratori che appartengono alla categoria dei quadri verrà mensilmente corrisposta un'indennità di funzione pari a euro 260,77 lordi per 14 mensilità, assorbibile fino a concorrenza da eventuali superminimi individuali nonché da indennità similari e da elementi retributivi concessi senza clausole espresse di non assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

Disposizioni peculiari per i quadri

L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

### **PRIMO LIVELLO**

Appartengono al primo livello i lavoratori con funzioni direttive ed autonomia operativa nell'ambito delle funzioni assegnate e sovrintendono a unità produttive o a una funzione organizzativa.

#### **A titolo esemplificativo rientrano nel primo livello:**

- Gestore o gerente di negozio o di supermercato;
- Responsabile di progetti;
- Responsabile laureato in chimica-farmacia per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
- Capo processi formativi;
- Product manager;
- Altre qualifiche equivalenti.

### **SECONDO LIVELLO**

Appartengono al secondo livello i lavoratori di concetto che godono di autonomia nello svolgimento delle loro funzioni operative e/o di controllo/coordinamento.

#### **A titolo esemplificativo rientrano nel secondo livello:**

- Segretario di direzione;
- Addetto all'esecuzione di progetti o di alcune parti degli stessi;
- Contabili;
- Sovrintendenti alle casse;
- Addetti senior al controllo qualità;
- Assistente product manager;
- Addetto Senior gestione e coordinamento IA attraverso soluzioni automatizzate da applicare ai dati e processi aziendali esistenti; si occupa inoltre di creare interfacce intuitive e user-friendly per interagire con i sistemi di IA;
- Ispettori;
- Collaudatore e/o accettatore: colui che effettua la prova e la diagnosi dell'autovettura, definisce gli interventi da eseguire ed il loro costo;
- Spedizionieri e doganalisti patentati;
- Chimico di laboratorio;
- Optometrista laureato con abilitazione all'esercizio dell'arte ausiliaria sanitaria di ottico, art. 6 Decreto Ministro Sanità 23.04.1992 o art. 140 R.D. n. 1265/1934
- Farmacista di parafarmacia;
- Interprete e traduttore simultaneo;
- Altre qualifiche equivalenti.

### **TERZO LIVELLO**

Appartengono al terzo livello i lavoratori di concetto con spirito d'iniziativa e dotati di adeguata preparazione, esperienza e conoscenze tecniche, nonché i lavoratori specializzati provetti che operano in autonomia dotati di adeguata capacità professionale.

#### **A titolo esemplificativo rientrano nel terzo livello:**

- Impiegati amministrativi che operano in autonomia sulla base di istruzioni e procedure assegnate, in grado di contabilizzare i dati, occuparsi della chiusura dei conti, elaborare situazioni contabili, occuparsi di attività anche correlate a bilanci preventivi e consuntivi;
- Addetti alle pratiche doganali;
- Operai specializzati provetti;
- Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico come l'addetto alla carrozzeria o il meccanico riparatori di gruppo elettrico e/o meccanico e/o alimentazione dotati di specifiche acquisite capacità professionali e che individuano, in base a specifiche direttive aziendali, i modi di esecuzione, intervento e definizione dei motivi dei difetti effettuando valutazioni tecnico-economiche;
- Addetti ai controlli dei prodotti in entrata ed in uscita e allo stoccaggio delle merci;
- Vetrinista\*, disegnatore tecnico\*, figurinista\*;
- Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti in grado di effettuare anche operazioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo;
- Macellaio specializzato provetto: colui che in autonomia operativa esegue con perizia tutte le operazioni di taglio, disossatura, rifilatura e confezionamento\*;
- Tecnico riparatore settore elettrodomestici \* e settore macchine per l'ufficio\*: colui che in autonomia operativa, effettua l'interpretazione critica del disegno, riesce ad individuare i guasti decidendo gli interventi da eseguire, effettua, anche se con elevata difficoltà, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse

con delibera funzionale, redige la documentazione relativa alla prestazione resa e riscuote il corrispettivo in base alle tariffe aziendali;

- Ottico diplomato a norma dell'art. 140 R.D. n. 1265/1934 e ottico patentato a norma degli artt. 30, 31 e 31 R.D. n. 1334/1928;
- Esperto in etica dell'IA e responsabilità che si occupa di valutare e mitigare i rischi etici e sociali associati all'implementazione di IA e sviluppa linee guida per garantire la trasparenza, l'equità e la responsabilità, anche collaborando con l'Addetto Senior di cui al 2° livello;
- Altre qualifiche equivalenti.

#### **QUARTO LIVELLO**

Appartengono al quarto livello i lavoratori d'ordine che eseguono compiti esecutivi, comprese sia le operazioni di vendita che quelle ausiliare alla vendita e lavoratori che effettuano lavori che richiedono particolari conoscenze tecniche e abilità pratiche.

##### **A titolo esemplificativo rientrano nel quarto livello:**

- Cassieri comuni;
- Contabili d'ordine;
- Addetti di segreteria;
- Commessi alla vendita al pubblico;
- Addetti alle vendite anche a distanza e e-commerce;
- Addetti al complesso delle operazioni nei magazzini di smistamento delle merci;
- Addetti alle operazioni ausiliare alla vendita, quali incasso e registrazione, confezionamento, marcatura, controllo e rifornimento banchi di vendita, prezzatura;
- Magazzinieri anche con funzioni di vendita;
- Propagandisti che non necessitano di conoscenze scientifiche;
- Operai specializzati;
- Addetto di macelleria, salumeria, formaggi, pescheria e pasticceria anche con mansioni di vendita\*;
- Autotrenista di automezzi pesanti;
- Addetto al collaudo di autoveicoli;
- Pompista specializzato;
- Altre qualifiche equivalenti.

#### **QUINTO LIVELLO**

Appartengono al quinto livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richieste normali conoscenze e adeguate abilità.

##### **A titolo esemplificativo rientrano nel quinto livello:**

- Fatturisti;
- Aiutante commesso che non ha effettuato l'apprendistato nel settore nel quale effettua la prestazione (permane nel V livello per un periodo di 18 mesi);
- Aiuto-commesso nelle aziende che vendono prodotti alimentari in generale;
- Addetti al complesso delle operazioni di magazzini di smistamento delle merci per i primi 18 mesi di servizio;
- Addetti alle operazioni ausiliare alla vendita, quali confezionamento, marcatura, controllo e rifornimento banchi di vendita per i primi 18 mesi di servizio;
- Addetti alle vendite anche a distanza e e-commerce per i primi 18 mesi;
- Operaio qualificato;
- Addetti al controllo e verifica delle merci;
- Addetti al controllo delle vendite;
- Addetti a mansioni semplici di segreteria tipo archivista, dattilografo, centralinista;
- Conducente di auto e autoveicoli fino a 3.5 tonnellate;
- Altre qualifiche equivalenti.

#### **SESTO LIVELLO**

Appartengono al sesto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze pratiche.

##### **A titolo esemplificativo rientrano nel quinto livello:**

- Uscieri, custodi, portieri, fattorini;
- Addetti al carico e scarico merci;
- Pompisti comuni senza responsabilità di cassa; addetti al lavaggio autovetture;
- Operaio comune;
- Conducente di motofurgone;
- Altre qualifiche equivalenti.

#### **SETTIMO LIVELLO**

Appartengono al settimo livello i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia.

##### **Profili esemplificativi:**

- a. garzone;

- b. addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici.

### Dettaglio della classificazione per i lavoratori di imprese che svolgono attività esclusiva nell'ICT

Fermo restando la generica Classificazione del personale, le Parti concordano di inserire il presente mansionario specifico:

Qualifica	Mansioni	Inquadramento
Chief Information Officer (CIO)	Definisce e sviluppa la governance e la strategia ICT. Determina le risorse necessarie per l'implementazione della strategia ICT e anticipa l'evoluzione del mercato ICT ed i bisogni di business dell'azienda. Contribuisce allo sviluppo del piano strategico aziendale e conduce o partecipa in progetti di più grande cambiamento	1
Account Manager	Costruisce relazioni di business con i clienti per favorire la vendita di software, hardware, servizi di telecomunicazioni o ICT. Identifica opportunità e gestisce l'acquisizione e la consegna dei prodotti. È responsabile del raggiungimento degli obiettivi di vendita e del mantenimento dei margini.	1
Business Analyst	Individua aree dove sono necessari cambiamenti del sistema informativo per supportare il business plan e ne controlla l'impatto in termini di gestione del cambiamento. Contribuisce ai requisiti funzionali generali dell'azienda per quanto riguarda l'area delle soluzioni ICT. Analizza le esigenze di mercato e le traduce in soluzioni ICT	2
Service Manager	Gestisce la definizione dei contratti di Service Level Agreements (SLA), Operational Level Agreements (OLA) ed i Key Performance Indicators (KPI). Negozia i contratti nei vari contesti di business o con i clienti e in accordo con il Business IS Manager. Gestisce lo staff il quale monitorizza, registra e soddisfa gli SLA. Cerca di mitigare gli effetti in caso di non raggiungimento degli SLA. Contribuisce allo sviluppo del budget di manutenzione tenendo conto delle organizzazioni di business/finanza.	2
Enterprise architect	Descrivere la struttura di un'organizzazione, i suoi processi operativi, i sistemi informativi a supporto, i flussi informativi, le tecnologie utilizzate, le localizzazioni geografiche, i suoi obiettivi, mantenendo un equilibrio tra opportunità tecnologiche e requisiti dei processi di business. Mantenere una visione olistica della strategia dell'organizzazione, dei processi di business, dell'informazione e del patrimonio ICT	1
Business Information Manager	Gestisce e implementa gli aggiornamenti delle applicazioni esistenti e le attività di manutenzione sulla base dei bisogni, dei costi e dei piani concordati con gli utenti interni. Assicura la qualità di servizio e la soddisfazione del cliente interno	3
Database manager	Assicura la progettazione e la realizzazione (Developer), o assicura la manutenzione e la riparazione del data base dell'azienda (Administrator) per supportare soluzioni di sistema informativo in linea con le necessità di informazioni del business. Verifica lo sviluppo e il disegno delle strategie di database, monitorando e migliorando la capacità e le performance del database, e pianificando per bisogni di espansioni futuri. Pianifica, coordina e realizza misure di sicurezza per salvaguardare il database	3
ICT Consultant	Garantisce il controllo tecnologico per informare gli stakeholder sulle tecnologie emergenti. Prevede e porta a maturazione progetti ICT mediante l'introduzione di tecnologia appropriata. Comunica il valore delle nuove tecnologie per il business. Contribuisce alla definizione del progetto	3
ICT Operations Manager	Implementa e mantiene una parte dell'infrastruttura ICT. Assicura che le attività siano condotte in accordo con le regole, i processi e gli standard aziendali. Prevede i cambiamenti necessari secondo la strategia ed il controllo dei costi dell'organizzazione. Valuta e suggerisce investimenti basati su nuove tecnologie. Assicura l'efficacia dell'ICT e la gestione dei rischi associati	3
ICT Security Manager	Definisce la politica di sicurezza del Sistema di Informazioni. Gestisce la diffusione della sicurezza attraverso tutti i sistemi informativi. Assicura la fruizione delle informazioni disponibili. Riconosciuto come l'esperto di politica di sicurezza ICT dagli stakeholder interni ed esterni	3
Project Manager	Definisce, implementa e gestisce progetti dal concepimento iniziale alla consegna finale. È responsabile dell'ottenimento di risultati ottimali, conformi agli standard di qualità, sicurezza e sostenibilità nonché coerenti con gli obiettivi, le performance, i costi ed i tempi definiti	2
Quality Assurance	Agisce e mette in essere un approccio della qualità ICT conforme alla cultura aziendale. Assicura che i controlli del management siano	3

Manager	correttamente implementati per salvaguardare il patrimonio, l'integrità dei dati e l'operatività, è focalizzato ed impegnato nel raggiungimento degli obiettivi di qualità e controlla statistiche per prevedere i risultati della qualità	
Systems Architect	Disegna, integra e realizza soluzioni ICT complesse da un punto di vista tecnico. Assicura che le soluzioni tecniche, procedure e modelli di sviluppo siano aggiornati e conformi agli standard. È al corrente degli sviluppi tecnologici e li integra nelle nuove soluzioni. Agisce da team leader per gli sviluppatori e gli esperti tecnici	3
Technical Analyst	Definisce specifiche tecniche dettagliate e contribuisce in modo diretto alla creazione o modifica efficace di sistemi applicativi complessi, mediante l'utilizzo di appositi standard e strumenti. Garantisce che i risultati rispondano ai requisiti di business, sia in termini di progettazione tecnica di alta qualità sia in termini di conformità con le specifiche funzionali concordate	3
Developer	Assicura la realizzazione e l'implementazione di applicazioni ICT. Contribuisce alla pianificazione ed al disegno di dettaglio. Compila programma di diagnostica e progetta e scrive codice per sistemi operativi ed il software per assicurare il massimo della funzionalità e dell'efficienza	4
Digital Media Specialist	Disegna, imposta e codifica applicazioni multimediali e website per ottimizzare la presentazione delle informazioni, inclusi i messaggi di marketing. Fa raccomandazioni sulle interfacce tecniche ed assicura la sostenibilità attraverso l'applicazione di sistemi di gestione dei contenuti appropriati	4
ICT Security Specialist	Propone ed implementa i necessari aggiornamenti della sicurezza. Consiglia, supporta, informa e fornisce addestramento e consapevolezza sulla sicurezza. Conduce azioni dirette su tutta o parte di una rete o di un sistema. È riconosciuto come l'esperto tecnico della sicurezza ICT dai colleghi	3
ICT Trainer	Fornisce la conoscenza e gli skill necessari per assicurare che i discenti siano effettivamente capaci di svolgere i loro compiti sul posto di lavoro	4
Network Specialist	Gestisce ed opera sul sistema di informazioni in rete, risolvendo problemi ed errori per assicurare definiti livelli di servizio. Monitorizza e migliora le performance della rete	4
Service Desk Agent	Fornire supporto all'utente per eliminare gli errori dovuti a problemi o ad aspetti critici dell'ICT. L'obiettivo principale è di consentire all'utente di massimizzare la produttività attraverso un uso efficiente delle attrezzature ICT o delle applicazioni software	4
System Administrator	Installa software, configura ed aggiorna sistemi ICT. Amministra quotidianamente l'esercizio del sistema al fine di soddisfare la continuità del servizio, i salvataggi, la sicurezza e le esigenze di performance	4
Systems Analyst	Assicura il disegno tecnico e contribuisce all'implementazione di nuovo software e/o di miglioramenti	4
Technical Specialist	Mantiene in modo efficace hardware/software. Responsabile di una puntuale ed efficace riparazione al fine di garantire una performance ottimale del sistema e un'alta soddisfazione del cliente	4
Test Specialist	Contribuisce alla correttezza e la completezza di un sistema garantendo che la soluzione soddisfi i requisiti tecnici e dell'utente. Contribuisce in differenti aree dello sviluppo del sistema, effettuando il testing delle funzionalità del sistema, identificando le anomalie e diagnosticandone le possibili cause	4

**Dettaglio della classificazione per i lavoratori di imprese che offrono servizi di revisione contabile, consulenza aziendale, ricerche di mercato e data processing**

Fermo restando la generica Classificazione del personale, le Parti concordano di inserire il presente mansionario specifico:

**PRIMO LIVELLO**

**A titolo esemplificativo rientrano nel primo livello:**

- Addetto alla revisione esperto;
- Responsabile servizio paghe;
- Responsabile servizio contabilità;
- Responsabile consulenza;
- Responsabile di ricerca ed elaborazione dati statistici
- Altre qualifiche equivalenti.

**SECONDO LIVELLO**

**A titolo esemplificativo rientrano nel secondo livello:**

- Addetto alla revisione;
- Esperto servizio paghe;
- Esperto contabile;
- Consulente esperto;

- Ricercatore ed elaboratore dati esperto;

#### TERZO LIVELLO

##### A titolo esemplificativo rientrano nel terzo livello:

- Assistente revisore;
- Addetto paghe specializzato;
- Addetto contabile specializzato;
- Consulente;
- Ricercatore;
- Specialista elaborazione dati statistici.

#### QUARTO LIVELLO

##### A titolo esemplificativo rientrano nel quarto livello:

- Assistente, revisore junior;
- Addetto paghe;
- Addetto contabile;
- Consulente junior;
- Assistente ricercatore/elaboratore dati.

#### QUINTO LIVELLO

##### A titolo esemplificativo rientrano nel quinto livello:

- Assistente addetto paghe;

#### **Dettaglio della classificazione per i dipendenti operanti nell'ambito della pubblicità, marketing, comunicazione e organizzazione di eventi**

Fermo restando la generica Classificazione del personale, le Parti concordano di inserire il presente mansionario specifico:

#### PRIMO LIVELLO

##### A titolo esemplificativo rientrano nel primo livello:

- Responsabile della comunicazione;
- Responsabile media relations e ufficio stampa;
- Responsabile comunicazione per mercati globali e sviluppo business internazionale;
- Responsabile marketing;
- Responsabile creativo;
- Responsabile di manifestazioni, fiere, congressi, convegni e relative soluzioni di allestimento e sicurezza dell'evento;
- Responsabile sviluppo business internazionale;
- Responsabile gestione e sviluppo rete di vendita;
- Energy manager, sostenibilità ambientale e patrimonio aziendale

#### SECONDO LIVELLO

##### A titolo esemplificativo rientrano nel secondo livello:

- Relatore pubblico;
- Crisis manager;
- Esperto in pubblicità e promozione di prodotto;
- Social media strategy manager e esperto in digital marketing;
- Sound designer;
- Esperto in gestione e organizzazione calendario eventi;
- Esperto marchi, proprietà intellettuali, anti contraffazione;
- Esperto in certificazioni di qualità;
- Esperto in gestione e progettazione cantieri e allestimenti;
- Project management eventi;
- Esperto in sicurezza informatica

#### TERZO LIVELLO

##### A titolo esemplificativo rientrano nel terzo livello:

- Comunicatore finanziario;
- Specialista stampa;
- Editor e publisher;
- Specialista in organizzazione eventi e assistenza clienti espositori;
- Specialista pianificazione media e comunicazione digitale;
- Specialista SEO, SEM e marketing;
- Specialista promozione del prodotto, e-commerce;
- Web content strategist;
- Specialista accoglienza e assistenza tecnica clienti;
- Specialista controllo qualità;
- Specialista servizi ospitalità

#### QUARTO LIVELLO

##### A titolo esemplificativo rientrano nel quarto livello:

- Tecnico del suono;
- Grafico 2D, 3D ed effetti visivi;

- Addetto social media;
- Assistente marketing;

## 7. Tabella retributiva A

La tabella retributiva viene così modificata e sostituita:

TABELLA RERIBUTIVA A

Inquadramento	Minimi al 01/04/2024	Minimi al 01/03/2025	Minimi al 01/11/2025
Quadri	€ 2.874,05*	€ 2.926,15*	€ 2.986,95*
Primo Livello	€ 2.405,50	€ 2.452,45	€ 2.507,20
Secondo Livello	€ 2.148,70	€ 2.189,30	€ 2.236,65
Terzo Livello	€ 1.909,95	€ 1.944,65	€ 1.985,15
Quarto Livello	€ 1.720,00	€ 1.750,00	€ 1.785,00
Quinto Livello	€ 1.603,25	€ 1.630,35	€ 1.662,00
Sesto Livello	€ 1.490,30	€ 1.514,65	€ 1.543,05
Settimo Livello	€ 1.354,15	€ 1.375,00	€ 1.399,35
Op. vendita A	€ 1.659,10	€ 1.687,45	€ 1.720,50
Op. vendita B	€ 1.473,00	€ 1.496,80	€ 1.524,55

\*Di cui € 260,77 indennità di funzione

## 8. Previsione Appendice “Aziende operanti nel settore Intelligenza Artificiale”

L'avvento dell'intelligenza artificiale giunge oggi a scrivere l'inizio di un nuovo capitolo sui cambiamenti che interesseranno, e in parte stanno già interessando, il mondo del lavoro nel prossimo futuro.

L'Intelligenza Artificiale (d'ora in avanti, IA), intesa come quell'insieme di software in grado di pensare e di agire in modo razionale al fine di fornire all'elaboratore elettronico risultati e attività riconducibili all'intelligenza umana, rappresenta attualmente l'ultima frontiera della digitalizzazione, destinata a diffondersi sempre più in diversi ambiti dell'economia e del mondo del lavoro italiano.

L'impiego dei sistemi dell'IA avrà in particolare un impatto significativo sulle aziende, in riferimento ai loro sistemi produttivi, alla loro organizzazione e ai rapporti di lavoro, valorizzando nel contempo la loro sfera culturale e imprenditoriale in termini digitali e le capacità di interazione con l'ecosistema e l'ambiente esterno.

Alle Parti preme porre l'accento sul potenziale e negativo effetto di sostituzione che l'IA tenderebbe a realizzare nei confronti delle risorse umane, andando a sostituire l'uomo in mansioni prettamente routinarie, con un effetto ad oggi non concretamente calcolabile sulla riduzione dell'occupazione e sulla composizione degli organici aziendali.

A tal riguardo le Parti ritengono che l'utilizzo dei sistemi di IA possa concorrere, da un lato, a rendere più efficiente l'organizzazione dell'impresa, in termini sia di management che di gestione delle risorse umane e ad aumentare il livello di produttività, di competitività e di sostenibilità e, dall'altro, ad aiutare il lavoratore nel velocizzare l'esecuzione dei propri compiti e mansioni, nonché a ridurre il rischio di alienazione allorquando svolge attività semplici e routinarie, consentendogli così di concentrarsi su altri aspetti del proprio lavoro, capaci di

fargli esprimere il proprio potenziale e la propria creatività.

Si rende pertanto necessario inserire l'IA in modo graduale e comunque in termini integrativi rispetto alle risorse umane che sono elemento costitutivo ed imprescindibile del concetto di organizzazione. In tal senso dunque, è doveroso ricordare l'importanza dell'interazione tra le risorse umane come strumento di valorizzazione dell'attività aziendale e di ulteriore produttività, in quanto il relativo know-how, se correttamente valorizzato, condiviso e analizzato, può generare importanti riflessi sulla produttività e sulla motivazione.

Pertanto in linea con quanto già precedentemente espresso, l'IA non deve sostituirsi ai lavoratori, i quali devono continuare a mantenere genio e fantasia tipici dell'essere umano, rimanendo gli ultimi ed unici decisori di ciò che, eventualmente con l'ausilio delle varie forme di IA, viene elaborato.

A tal fine le Parti ritengono di fondamentale importanza l'informazione, la formazione e l'addestramento all'implementazione e/o all'utilizzo dei sistemi di IA, al fine di operare un reskilling delle risorse già presenti nell'organico, anche attraverso l'utilizzo degli strumenti della bilateralità in capo all'Ente Bilaterale E.BI.A.S.P, in particolare estendendo l'utilizzo del voucher di preavviso attivo, già volto alla riqualificazione delle risorse umane.

Da ciò nasce l'esigenza di regolare al meglio il rapporto tra persone e macchine, di modo che le prime non divengano delle mere appendici delle seconde, rischiando una naturale e correlata assuefazione.

Per questo le Parti hanno ritenuto opportuno inserire nella generica Classificazione del personale due nuove figure aziendali specifiche ovvero l'Addetto Senior gestione e coordinamento IA e l'Esperto in etica dell'IA e responsabilità che, collaborando, ambiscono ad integrare le soluzioni di IA in modo costruttivo e consapevole in azienda.

#### Classificazione del personale Aziende operanti nel settore IA

Fermo restando la generica Classificazione del personale, nonché l'interconnessione con il settore ICT, le Parti concordano di inserire il presente mansionario specifico:

Qualifica	Mansioni	Inquadramento
Ingegneri software machine learning e	Sviluppano algoritmi e modelli di machine learning e sistemi di software che integrano tecnologie di IA.	1
Ingegnere dei dati	Implementano piattaforme, strumenti e dati per semplificare il processo di sviluppo e addestramento dei modelli di machine learning, attraverso la conoscenza delle tecniche di automazione in riferimento alla selezione dei modelli, dell'ottimizzazione degli iperparametri e della selezione delle caratteristiche.	1
Sustainability manager	Integrano il concetto di sostenibilità dell'IA all'interno del contesto aziendale mediante piani ad hoc anche di lungo termine.	2
Scienziati comportamentali e cognitivi	Contribuiscono alla comprensione dei comportamenti umani e alla progettazione di sistemi di IA che ragionano similmente.	3
Consulenti di IA	Forniscono consulenza strategica alle aziende sull'implementazione e sull'utilizzo dell'IA.	4

### 9. Previsione Appendice “Accordo sul Tempo Determinato”

Le Parti prendono atto della modifica alla disciplina delle causali utilizzabili per l'instaurazione di contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi stabilita nell'art. 19 c. 1 D. Lgs. 81/2015 e smi e, tenuto

conto delle caratteristiche del settore disciplinato dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, individuano le seguenti causali:

- a. Assunzione di lavoratori nei periodi di saldi relativi alle vendite di fine stagione, sia invernali che estive, come da specifica regolamentazione regionale;
- b. Assunzione di lavoratori per svolgimento di fiere individuate dal calendario fieristico nazionale e internazionale compresi tra sette giorni precedenti e sette giorni successivi la fiera;
- c. Assunzione di lavoratori in concomitanza con le festività natalizie, nonché nel periodo compreso tra il 15 novembre e il 15 gennaio;
- d. Assunzione di lavoratori in concomitanza con le festività pasquali, nonché nel periodo compreso tra quindici giorni precedenti e quindici giorni successivi al giorno di Pasqua;
- e. Assunzione di lavoratori con specifiche professionalità e impiegati direttamente nei processi organizzativi e/o produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi;
- f. Assunzione di lavoratori per specifiche mansioni di progettazione, di realizzazione e di assistenza e vendita di prodotti innovativi, anche digitali, nell'ambito del terziario avanzato;
- g. Assunzione di lavoratori con specifiche professionalità per lo sviluppo di metodologie e di nuove competenze in ambito digitale;
- h. 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;
- i. Assunzione di lavoratori con nuove e maggiori professionalità, in grado di effettuare particolari attività rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL;
- j. Attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato;
- k. Lavoratori di età superiore a 50 anni;
- l. Sostituzione di lavoratori assenti;
- m. Sostituzione di lavoratori con gravi patologie, soggetti ad un periodo di comparto esteso (fino a 720 gg nell'arco di 48 mesi).

Le modifiche, integrazioni e/o sostituzioni degli articoli suindicati e contenuti nel presente accordo avranno effetto ed efficacia a far data dal 01/04/2024.

Letto, approvato e sottoscritto.

CONFLAVORO PMI

FESICA-CONFSAL

CONFSAL