



Sintesi Operativa del CCNL ad uso dei Consulenti del Lavoro



per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai dipendenti del Settore

COMMERCIO

Terzo rinnovo contrattuale del 17 Dicembre 2019

tra ANPIT, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI e UNICA
con CISAL Terziario, con l'assistenza di CISAL, CIU e CONFEDIR



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

La presente Sintesi ha il solo scopo di agevolare le Parti interessate (*Datori di lavoro, Lavoratori Dipendenti, Consulenti ecc.*) nella consultazione e corretta applicazione del testo integrale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Pertanto, essa NON sostituisce il CCNL depositato presso il CNEL che, integrato dalle eventuali successive Interpretazioni Autentiche e/o Accordi Sindacali Nazionali, è sempre aggiornato nel sito: **www.enbic.it** quale **Testo Ufficiale** in tutti i casi di controversie o di verifica puntuale sull'estesa e aggiornata previsione contrattuale.





ATTENZIONE

Condizioni per la legittima applicabilità delle clausole di favore del CCNL

(confermate dalla Sentenza di Cassazione n. 22367/2019)



PREREQUISITO FONDAMENTALE: Iscrizione dell'Azienda ad una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici del CCNL, con i relativi versamenti delle previste quote Co.As.Co.



Iscrizione dei dipendenti da parte dell'Azienda presso l'En.Bi.C. (*Ente Bilaterale Confederale*), con i relativi versamenti delle quote previste dal CCNL, per il funzionamento degli istituti bilaterali e per garantire le prestazioni integrative al S.S.N. ed Assicurative Vita.



Puntuale e integrale rispetto della parte normativa e retributiva prevista dal CCNL, ivi compreso il riconoscimento del Welfare Contrattuale.



Rispetto delle previsioni legali in materia di lavoro subordinato e di imponibili contributivi.



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Principi Fondanti il CCNL



Sussidiarietà

Progressività

Flessibilità

Partecipazione

Confronto

Innovazione

Bilateralità

Previdenza

Welfare





Premessa sulla corretta applicazione del CCNL “*Commercio*”

Nel **Contratto Individuale di Lavoro**, le Parti (Datore di Lavoro e Lavoratore), oltre alle altre clausole contrattuali determinate a seconda della tipologia di lavoro instaurato (esempio: tempo pieno o parziale, tempo determinato ecc.), dovranno **esplicitamente confermare** l'applicazione del CCNL “*Commercio*” rinnovato il 17 Dicembre 2019 tra ANPIT, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI e UNICA con CISAL Terziario e CIU, di seguito anche solo detto “CCNL”.



Nota pratica si propone la seguente bozza da sottoscrivere in sede di assunzione:

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato al rapporto di lavoro

Il Datore di lavoro e il Lavoratore confermano che il rapporto di lavoro, fatte salve le eventuali clausole di miglior favore già individualmente concordate, sia integralmente disciplinato dal Contratto “Commercio” rinnovato il 17 Dicembre 2019 tra ANPIT, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI e UNICA con CISAL Terziario e CIU.

Pertanto, per tutti i diritti e i doveri non definiti nel presente Contratto Individuale di Lavoro, così come per il Codice Disciplinare, si farà esclusivamente riferimento al predetto CCNL e ai successivi rinnovi e/o Accordi Integrativi.

Firma per espressa condivisione e accettazione, il Lavoratore:

.....



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

In caso di prima applicazione del CCNL, a Lavoratori già assunti con altro Contratto Collettivo, il Datore di lavoro dovrà informare preventivamente i propri dipendenti del cambio di CCNL e dovrà rispettare i criteri di allineamento di cui all'art. 266 del CCNL.



Nota pratica si propone la seguente bozza di comunicazione:

Si comunica che dal (*indicare data d'iscrizione, esempio 1° Gennaio 2020*) l'Azienda si è iscritta all'Associazione Datoriale (*indicare un'Associazione tra quelle Datoriali sottoscrittrici del CCNL “Metalmecanico, Installazione d'Impianti e Odontotecnico”*) e, pertanto, dal (*data di applicazione del CCNL, esempio, 1° Gennaio 2020*) applica ai rapporti di lavoro con i propri Dipendenti il CCNL “Commercio” sottoscritto il 17/12/2019 dalla stessa Associazione Datoriale con le Organizzazioni Sindacali CISAL Terziario e CIU.

Considerato che il CCNL di provenienza e il nuovo CCNL “Commercio” del 17/12/2019 prevedono diversi livelli d'inquadramento, Declaratorie, Profili professionali, Parametri Retributivi e Trattamenti economici contrattuali, si è reso necessario ridefinire l'inquadramento dei Lavoratori già in forza, in funzione delle mansioni da essi effettivamente svolte.

Per quanto precede, si conferma che per analogia a norma di legge (art. 2112 c.c.) e per costante giurisprudenza, tale nuovo inquadramento professionale, avverrà nel rispetto del mantenimento del preesistente trattamento economico annuale complessivo (RAL), ripartendolo tra le mensilità e le voci retributive previste dal nuovo CCNL.

Allo scopo, saranno applicate le previsioni sull'Allineamento Contrattuale dell'art. 266 del CCNL “Commercio”, che si riportano in allegato alla presente comunicazione (*si dovranno allegare le previsioni dell'art. 266 del CCNL*).



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

1) PARTI SOTTOSCRITTICI/ADERENTI e APPLICABILITÀ CCNL

Associazioni Datoriali <i>(Verbale di Accordo 17 Dicembre 2019)</i>	• ANPIT <i>Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario</i> • CIDEC <i>Confederazione Italiana degli Esercenti Commerciali</i> • CONFIMPRENDITORI <i>Associazione Nazionale Imprenditori e Liberi Professionisti</i> • UNICA <i>Unione Nazionale Italiana delle Micro e Piccole Imprese del Commercio, dei Servizi e dell'Artigianato</i>
Organizzazioni Sindacali <i>(Verbale di Accordo 17 Dicembre 2019)</i>	• C.I.S.A.L. Terziario <i>Federazione Nazionale Sindacati autonomi lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo, con l'assistenza della Confederazione CISAL</i> • CIU <i>Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali</i> • CONFEDIR <i>Confederazione Autonoma dei Dirigenti, Quadri e Direttivi</i>
Associazioni che hanno aderito al CCNL “Commercio”	Alla data di stampa della presente Sintesi, hanno aderito al CCNL “Commercio”, le seguenti Associazioni: • FEDERCOMTUR - CEPI <i>(Confederazione Europea Piccole Imprese)</i> • UAI-TCS <i>Unione del Terziario, Commercio e Servizi</i> • ASSOIMPRESA
Validità CCNL	01/01/2020 - 31/12/2022, sia per la parte economica che normativa.
Sfera di applicazione (Art. 165)	Il CCNL si applica ai dipendenti delle Aziende, nelle diverse forme societarie, che operano nei settori del Commercio, sia al dettaglio che all'ingrosso, ivi comprese le relative attività ausiliarie alla vendita (<i>lavorazione, preparazione, confezionamento, collocamento e marketing operativo</i>) e il Commercio per corrispondenza e/o elettronico (<i>on-line</i>). A titolo esemplificativo, si riportano i principali settori di applicazione contrattuale: A. Settore: Organizzazioni di Vendita 1. Grande Distribuzione Organizzata (G.D.O.) a) Ipermercati b) Centri Commerciali



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

... Segue Sfera di
applicazione ...

- c) Supermercati integrati
- d) Supermercati
- e) Superette
- f) Soft e hard discount
- g) Grandi magazzini
- h) Cash and carry
- i) Cooperative di consumo
- j) Cooperative di dettaglianti
- k) Magazzini a prezzo unico
- l) Magazzini di abbigliamento o altri prodotti specifici (mobili, casalinghi, elettrodomestici, articoli per il tempo libero, prodotti per animali da compagnia, giardinaggio e simili)

2. Organizzazioni di distribuzione prodotti

- a) Farmacie, Parafarmacie, Erboristerie ed Ottici
- b) Attività di vendita integrate negli Ipermercati e/o nei Centri Commerciali
- c) Negozi in franchising o di marchi coordinati
- d) Catene di vendite telematiche o per corrispondenza
- e) Consegna di prodotti a domicilio
- f) Strutture, comunque configurate, di vendita prodotti nelle quali non sia prevalente il servizio (vivai, consorzi, concessionari, distributori carburanti, chioschi, bancarelle eccetera)
- g) Mercati: coperti, rionali, ambulanti, in sagre, fiere e mercatini

B. Settore: Alimentari

1. Vendita al dettaglio

- a) di pane, pasta e alimentari anche annessi ai forni; negozi di alimentari generici; salumerie e pizzerie
- b) di latte, burro, formaggi e latticini
- c) di pollame, uova, selvaggina e affini; macellerie, norcinerie, tripperie; spacci di carne fresca e/o congelata
- d) di frutta, verdura, cereali e legumi
- e) di pesce e prodotti ittici della pesca in genere
- f) di bibite e acque minerali



... Segue Sfera di
applicazione ...

- g) di oli di olive e/o di semi, grassi alimentari
- h) di vini, birra e liquori
- i) di caffè, thè, cioccolato, caramelle, spezie, coloniali e simili

2. Commercio all'ingrosso

- a) di prodotti ortofrutticoli
- b) di cereali, legumi, farine e foraggi
- c) di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere
- d) di bestiame, carni macellate e sottoprodotti della macellazione: sangue, ossa, tendini, grasso, trippe e frattaglie
- e) di animali da allevamento
- f) di prodotti della pesca
- g) di acque minerali e gassate
- h) di prodotti oleari (olii di oliva, di palma, di semi, di pesce eccetera)
- i) di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino), comprese le attività di imbottigliamento e infiascamento
- j) importatori e torrefattori di caffè, commercio di spezie, coloniali, thè e cacao
- k) aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari e alimentari in genere

C. Settore: Animali non destinati all'uso alimentare

1. Vendita al dettaglio

- a) di animali vivi da compagnia
- b) di cavie e simili da laboratorio
- c) di prodotti per animali: gabbie e loro accessori, alimenti, integratori e mangimi, materiali di pulizia e disinfestazione

2. Commercio all'ingrosso

- a) di animali vivi
- b) di prodotti per animali
- c) di prodotti animali (pellicce, peli, ossa, unghie e cascami)

D. Settore: Veterinaria

1. Vendita al dettaglio e Commercio all'ingrosso



... Segue Sfera di
applicazione ...

- a) di prodotti alimentari e/o di medicinali per veterinaria
- b) di attrezzature per veterinaria
- c) angoli di veterinaria integrati negli Ipermercati e/o Centri Commerciali

E. Settore: Florovivaismo e Agricoltura

1. Vendita al dettaglio

- a) di fiori e piante ornamentali, di piante aromatiche e officinali
- b) di prodotti erboristici
- c) di sementi, concimi, anticrittogamici e antiparassitari
- d) di prodotti o articoli da giardinaggio e/o per l'agricoltura, quali macchine agricole, attrezzi e strumenti, impianti di irrigazione
- e) di impianti e attrezzature per cantine, per lavorazioni carne, pesce, formaggi, oli eccetera

2. Commercio all'ingrosso

- a) di piante e sementi, vivai
- b) di prodotti erboristici
- c) di articoli e attrezzi per il giardinaggio
- d) di prodotti e macchine per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, antiparassitari; materiale enologico; sementi; mangimi e panelli; macchine e attrezzi agricoli: gabbie, mangiatoie, abbeveratoi, accessori per stalle, igiene e pulizia animali, silos e altri prodotti di uso agricolo)
- e) di impianti di irrigazione, attrezzature per cantine, sistemi di refrigerazione, pressatura, filtratura e imbottigliamento di vini, oli, distillati ecc.
- f) di impianti e attrezzature per le lavorazioni di carni e formaggi
- g) di impianti per la lavorazione, refrigerazione e conservazione di bestiame macellato, pesce, frutta e/o verdura
- h) produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti dei prodotti di cui ai precedenti punti

F. Settore: Merci d'uso

1. Vendita al dettaglio



*... Segue Sfera di
applicazione ...*

- a) di tessuti di ogni genere: mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; biancheria personale e per la casa; mode e novità; busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; camicerie e affini; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigerie e articoli da viaggio; pelletterie; guanti, calze; cappelli, abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie e affini
- b) di profumi, bigiotteria e affini; ombrelli
- c) di articoli casalinghi, giocattoli; articoli da regalo; articoli per fumatori
- d) oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria
- e) librai; rivenditori di DVD, CD, dischi in vinile e accessori; cartolai, biblioteche circolanti
- f) di francobolli per collezione
- g) ottica e fotografia

2. Commercio all'ingrosso

- a) di materassi, tappeti, pellicce, valigie, abbigliamento di ogni genere, tessuti di ogni genere e forniture per sarti
- b) di lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese
- c) di pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie
- d) di profumi, bigiotterie ed affini; ombrellieri, trecce e cappelli di paglia
- e) di articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie, arredamento per la casa e il giardino commercio di articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti; apparecchi TV,



... Segue Sfera di applicazione ...	radiofonici, elettrodomestici f) di giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta g) di strumenti musicali h) grossisti di cartoleria e cancelleria, commercianti di carta da macero; distributori di libri, giornali e riviste i) di mobili, mobili e macchine per ufficio j) di macchine per cucire k) di autoveicoli (<i>commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni</i>), cicli o motocicli (<i>anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni</i>); parti di ricambio e accessori per auto-motocicli; pneumatici. G. Settore: Prodotti industriali 1. Vendita al dettaglio e Commercio all'ingrosso a) di lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica b) di acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli e componenti metallici; impianti di sicurezza; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; strumenti per pesi e misure; pietre per usi industriali (coti, ollari, refrattarie, per molino, pietra pomice ardesie e pietre litografiche); articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici ecc.) c) di carburanti lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo) d) di impianti di distribuzione di carburante, ivi compreso GPL e) di metano compresso per autotrazione f) di gas compressi in bombole e/o liquefatti (ossigeno, azoto, gas nobili e gas puri) g) di carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti
--	---



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

... Segue Sfera di applicazione ...	h) prodotti per riscaldamento i) laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (<i>marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres</i>); altri materiali da costruzione j) tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi k) di prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici l) aziende distributrici di medicinali e prodotti chimico-farmaceutici m) di legnami e affini, sughero, giunchi, saggine, ecc. n) rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio H. Settore: Ausiliari del commercio e commercio con l'estero a) dipendenti da Agenti e rappresentanti di commercio e del commercio con l'estero per tutti i settori b) dipendenti da Mediatori pubblici e privati c) commissionari d) stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (<i>eccettuati quelli costituiti all'interno e al servizio delle proprie aziende</i>) e) fornitori di enti pubblici e privati (<i>imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo ecc.</i>) f) compagnie di importazione e esportazione; Case per il commercio internazionale (importazioni e esportazioni di merci promiscue) g) agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi e accessori h) imprese portuali di controllo i) importatrici/esportatori di prodotti ortofrutticoli, alimentari in genere, macchine, impianti, attrezzature eccetera
--	--



	j) dipendenti che operano in tutte quelle attività che direttamente o indirettamente rientrano nella sfera del commercio I. Altre Aziende riconducibili alle aree di competenza precedenti
--	--

2) CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (Artt. 173 - 176)

I Lavoratori subordinati ex art. 2094 c.c.: **Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai** (art. 2095 c.c.), in questo CCNL sono compresi in un'unica Scala Classificatoria articolata su **10 livelli**, conforme al Sistema d'Inquadramento Europeo (“E.Q.F.” - “e.C.F.”). L'inquadramento **dovrà effettuarsi esclusivamente sulla base delle mansioni in concreto esercitate dal Lavoratore.**



Nota pratica nella Lettera di assunzione, precisare il livello d'inquadramento del Lavoratore e le condizioni ex art. 2103 c.c., come da bozza proposta:

Lei è assunto/a per lo svolgimento delle attività di, con inquadramento al livello della Scala Classificatoria del CCNL applicato. Quanto precede, fermo restando che, come previsto dalla nuova stesura dell'art. 2103 cod. civ., l'Azienda avrà diritto di pretendere lo svolgimento di mansioni diverse da quelle indicate nella Lettera di assunzione, purché esse appartengano allo stesso livello d'inquadramento professionale attuale o siano corrispondenti all'inquadramento superiore eventualmente poi acquisito e ciò ogniqualvolta esse siano richieste da motivate esigenze organizzative e sia stata fornita la necessaria formazione.

Firma per espressa condivisione e accettazione, il Lavoratore:

.....



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Le caratteristiche dei vari livelli d'inquadramento sono riassunte nelle Tabelle contrattuali degli articoli del CCNL da 173 a 176, aggiornate nel Verbale di Accordo sul rinnovo contrattuale del 17/12/2019, di seguito riportate.

Tab. Dirigenti: Sintesi della Classificazione dei Dirigenti
(Nuova Categoria cui è applicabile il CCNL “Commercio”)

Conoscenza/e:	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività con responsabilità decisionale che ha effetti su tutti i settori aziendali, con funzioni di interfaccia tra campi diversi.
Abilità:	In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi della ricerca e/o dell'innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale, con un ruolo apicale, caratterizzato da un elevatissimo grado di professionalità multidisciplinare e potere decisionale, con funzione di promozione, coordinamento e gestione generale.
Autonomia:	Con un rapporto di elevata collaborazione fiduciaria con il Datore di lavoro, dal quale riceve solo direttive di carattere generale, opera come <i>Alter Ego</i> dell'Imprenditore, <u>con deleghe di poteri e di firma riferite all'intera Azienda</u> . Ha il potere di imprimere direttive a tutta l'Impresa o ad una sua estesa Parte autonoma.
Competenze e Responsabilità:	Per l'ampiezza delle funzioni delegate, tali da influire sulla condizione dell'intera Azienda o di un suo importante ramo autonomo, deve dimostrare effettiva autorità, capacità di innovazione e promozione, autonomia, integrità e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia. Ha responsabilità dei risultati complessivi aziendali.
Titolo del livello:	Direttore o Condirettore o Istitore o Procuratore, con Rappresentanza
Livello:	Dirigente (in sigla “D”) Parametro: 364



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Tab. Quadri: Sintesi della Classificazione dei Quadri

Conoscenza/e:	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività con responsabilità che, nelle Piccole Aziende, può interessare anche tutti i settori aziendali o in estesa area multiprofessionale, con funzione d'interfaccia tra campi diversi.
Abilità:	In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi della ricerca e/o dell'innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale.
Autonomia:	Rappresentativa: quando il Quadro opera come <i>Alter Ego</i> dell'imprenditore, con relativa delega di poteri e di firma in importante settore di grande Azienda o, quale Direttore, di Piccola Azienda.
Competenze e Responsabilità:	Deve saper dimostrare effettiva autorità, capacità d'innovazione e promozione, autonomia, integrità e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia. Ha la responsabilità dei risultati delle aree autonome e dei gruppi di lavoro coordinati o dell'intera Piccola Azienda.
Titolo del livello:	Direttore con Rappresentanza
Livello:	Quadro, in sigla “Q” (E.Q.F.: Livello 8Q, con Rappresentanza) Nuovo Parametro: 235 (ex 230 del CCNL “Commercio” del 28/12/16)
Principali Esempificazioni Livello Quadro	<u>Ruoli generali</u> <i>Direttore Amministrativo o di Contabilità Generale o Finanziario o di Controllo di Gestione o di Qualità o Commerciale o del Personale o Settore Tecnico ecc.</i> <u>Ruoli specifici</u> <i>Direttore di Medio Punto Vendita autonomo, Responsabile del Punto Vendita/Filiale ecc.</i> <i>Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Tab. A/1: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello A1

Conoscenza/e:	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività con responsabilità che, nelle Piccole Aziende, può comprendere tutti i settori aziendali o in estesa area multiprofessionale, con funzione d'interfaccia tra campi diversi.
Abilità:	In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi dell'innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale.
Autonomia:	Estesa Gestionale: il Lavoratore che, per le proprie competenze relative all'area professionale di competenza, oltre all'azione di coordinamento organizzativo, gestisce i propri sottoposti e sceglie soluzioni in funzione delle loro osservazioni e degli obiettivi generali ricevuti.
Competenze e Responsabilità:	Deve sapere dimostrare effettiva autorità, innovazione, autonomia, integrità e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia, con responsabilità dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato e della gestione disciplinare dei propri sottoposti.
Titolo del livello:	Direttore, senza Rappresentanza
Livello:	Impiegato Direttivo A1 - E.Q.F.: Livello 8 (Ex livello A del CCNL “Commercio”)¹ Nuovo Parametro: 210 (ex 199 del CCNL “Commercio” del 28/12/16)
Principali Esemplicazioni Livello A1	<u>Ruoli generali</u> <i>Responsabile Amministrativo o di Direzione Finanziaria-Assicurativa o Controllo di Gestione o di Direzione Qualità o di Direzione Vendite o degli Area Manager o del Personale o di Direzione Approvvigionamenti e Logistica ecc.</i> <u>Ruoli specifici</u> <i>Responsabile Punto Vendita; Responsabile Supervisor e Ispettori</i> <i>Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Tab. A/2: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello A2

Conoscenza/e:	Altamente specializzata, che può costituire l'avanguardia della conoscenza nel proprio ambito lavorativo, anche come base della ricerca originale. Consapevolezza critica delle problematiche legate alla conoscenza professionale specifica e all'interfaccia tra campi diversi.
Abilità:	Specializzato nella soluzione dei problemi, nella ricerca e/o nell'innovazione, al fine di sviluppare nuove conoscenze e procedure e per integrare conoscenze provenienti da ambiti diversi.
Autonomia:	Gestionale ed Estesa Organizzativa: quando il Lavoratore, <u>con le caratteristiche previste per l'autonomia organizzativa (cfr. anche liv. B1), opera in attività multisettoriali con responsabilità che comprendono diverse aree non omogenee.</u>
Competenze e Responsabilità:	Gestisce e innova complessi e imprevedibili contesti di lavoro che richiedono nuovi approcci strategici. Ha la responsabilità di contribuire alla conoscenza e alla pratica professionale e/o di verificare le prestazioni dei gruppi di lavoro sottoposti dei quali ha la responsabilità disciplinare.
Titolo del livello:	Responsabile o Capo Servizio (<i>Responsabile di più Uffici, con competenze eterogenee ma operativamente complementari</i>) Responsabile o Capo Area (<i>Responsabile di più Reparti</i>)
Livello:	Impiegato Direttivo A2 - E.Q.F.: Livello 7 (Ex livello B1 del CCNL “Commercio”)¹ Nuovo Parametro: 187 (ex 174 del CCNL “Commercio” del 28/12/16)
Esemplificazioni Livello A2	<u>Ruoli generali</u> <i>Responsabile Servizi Amministrativi, Informatici, Finanziario e Assicurativo, Controllo di Gestione, Qualità, Approvvigionamenti, del Personale; Capo Servizio Legale e Contenzioso ecc.</i> <u>Ruoli specifici</u> <i>Gerente Punto Vendita; Capo Servizio Supervisor e Ispettori ecc.</i> <i>Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Tab. B/1: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello B1

Conoscenza/e:	Avanzate in un ambito lavorativo, che presuppongono una comprensione critica di teorie e principi.
Abilità:	Avanzate, che dimostrino padronanza e la capacità d'innovazione necessaria a risolvere problemi complessi e imprevedibili in un ambito specializzato di lavoro.
Autonomia:	Organizzativa: quando il Lavoratore effettua, nell'area di propria competenza, di adeguata estensione e complessità, l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (<i>mezzi, programmi, formazione e organizzazione del lavoro</i>).
Competenze e Responsabilità:	<u>Gestisce</u> attività o progetti complessi, assumendosi la <u>responsabilità</u> per il processo decisionale anche in contesti di lavoro imprevedibili. Ha la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di persone e gruppi sottoposti. Di conseguenza, ha la responsabilità di attivare i procedimenti disciplinari sia per le infrazioni alla parte generale del rapporto, sia per gli aspetti tecnici specifici.
Titolo del livello:	Capo Ufficio/Capo Reparto
Livello:	Impiegato Gestionale B1 - E.Q.F.: Livello 6 (Ex livello B2 del CCNL “Commercio”)¹ Nuovo Parametro: 168 (ex 157 del CCNL “Commercio” del 28/12/16)
Principali Esemplicazioni Livello B1	<u>Ruoli generali</u> <i>Capo Ufficio: Contabilità, Controllo di gestione, Commerciale, Approvvigionamenti, Paghe e Contributi, Uffici Logistica o Magazzino, Settore informatico, Disegno Tecnico CAD - CAM; Responsabile di Call Center o Servizio di prenotazione; Capo Reparto: Manutenzione e Installazione Impianti</i> <u>Ruoli specifici</u> <i>Farmacista Gestore di Parafarmacia; Ottico Gestore Reparto Ottica; Gestore Erboristeria; Ispettore di Negozio/Punto Vendita; Gestore Reparto di Macelleria o Cucina o Pasticceria o Gelateria o Gastronomia o Reparto Freschi o Panetteria</i> <i>Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

**Tab. B/2a: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello B2/a
Gestore**

Conoscenza/e:	Pratica e teorica, completa e specializzata nello specifico ambito lavorativo e consapevolezza dei confini di tale conoscenza.
Abilità:	Una completa gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per dirigere i sottoposti e il loro lavoro, scegliendo le soluzioni in funzione degli obiettivi generali ricevuti.
Autonomia:	Funzionale: quando il Lavoratore, con le proprie elevate e specifiche competenze, nel proprio settore di attività, sceglie programmi, procedure, soluzioni tecniche e organizzative, alternative commerciali, linee di difesa, ecc.
Competenze e Responsabilità:	Gestisce, controlla e sviluppa le proprie prestazioni e quelle di altri sottoposti, in contesti di lavoro esposti a cambiamenti anche imprevedibili.
Titolo del livello:	Gestore con responsabilità del risultato/Capo Squadra
Livello:	Impiegato Gestionale B2/a - E.Q.F.: Livello 5 (Ex livello B3 del CCNL “Commercio”)¹ Nuovo Parametro: 148 (ex 141 del CCNL “Commercio” del 28/12/16)
Principali Esempificazioni Livello B2/a	<u>Ruoli generali</u> <i>Gestore addetti commercio estero; Gestore Vendite di Prodotti; Gestore Traduttori; Responsabile; Squadra Installatori Impianti o Manutentori; Capo Squadra Riparatori</i> <u>Ruoli specifici</u> <i>Gestore Responsabile di Macelleria o di Cucina o di Pasticceria o di Gelateria o di Gastronomia o del Reparto dei freschi o di Panetteria; Responsabile di ricevimento e portineria; Realizzatore di campagne promozionali; Organizzatore di eventi</i> <i>Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Tab. B/2b: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello B2/b Specialista e Coordinatore

Conoscenza/e:	Pratica e teorica, completa e specializzata nello specifico ambito lavorativo e consapevolezza dei confini di tale conoscenza.
Abilità:	Una completa gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per sviluppare concrete soluzioni creative a problemi di competenza.
Autonomia:	Elevata professionale: quando il Lavoratore, con le caratteristiche previste per l'autonomia professionale (cfr. liv. CI), opera con conoscenze integrate su più settori aziendali.
Competenze e Responsabilità:	Per le proprie elevatissime competenze tecniche e professionali, affronta imprevedibili problemi di lavoro, controllando e sviluppando le prestazioni proprie e anche di altri sottoposti.
Titolo del livello:	Impiegato di Elevato Concetto Plurisettoriale e Coordinatore Operaio Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore
Livello:	Impiegato o Operaio, Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore B2/b (E.Q.F.: Livello 5) (Ex livello B3 del CCNL “Commercio”)¹ Nuovo Parametro: 148 (ex 141 del CCNL “Commercio” del 28/12/16)
Principali Esemplicazioni Livello B2/b	<u>Ruoli generali</u> <i>Impiegato Specialista in Area: Amministrativa o Approvvigionamenti o Contabile, del Personale, Tecnica Progetti e Impianti, Logistica, Qualità; Esperto tecnico-commerciale multilingue o Coordinatore e Responsabile Traduttori o Interprete simultaneo; Tecnico frigorista; Tecnico Manutentore o Installatore d'impianti; Conduttore di impianti termici di prima categoria ecc.</i> <u>Ruoli specifici</u> <i>Ottico, Optometrista, Farmacista, Erborista; Primo Macellaio; Primo Cuoco; Primo Pasticcere; Primo Gelatiere; Responsabile artistico; Redattore prodotti multimediali; Responsabile Ufficio stampa; Responsabile Pubblicità; Responsabile progettazione dell'esperienza utente ecc</i> <i>Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Tab. C/1: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello C1

Conoscenza/e:	Pratica e teorica elevata in riferimento ad ampi contesti di lavoro.
Abilità:	Cognitive e pratiche necessarie a organizzare e risolvere problemi specifici nel proprio campo di lavoro.
Autonomia:	Professionale: quando il Lavoratore, nel rispetto di procedure e/o di disposizioni generali ricevute, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, individuando quelle migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti e i tempi d'intervento. Garantisce il risultato specifico richiesto dalla mansione per il gruppo organizzativamente coordinato, inteso come rispetto delle quantità, qualità, soddisfazione e rispetto dei previsti tempi di evasione.
Competenze e Responsabilità:	<u>Autogestione</u> delle attività <u>nell'ambito delle linee guida</u> in contesti di lavoro solitamente prevedibili, ma soggetti a cambiamenti. Essendo titolare delle specifiche competenze proprie della mansione svolta, supervisiona il lavoro ordinario di altri, assumendosi una certa responsabilità per la valutazione e miglioramento delle attività lavorative.
Titolo del livello:	Impiegato di Concetto Operaio Specializzato Settoriale
Livello:	Operatore Specializzato Settoriale C1 Supervisore e Coordinatore - E.Q.F.: Livello 4 (Ex livello C del CCNL “Commercio”)¹ Nuovo Parametro: 134 (ex 128 del CCNL “Commercio” del 28/12/16)
Principali Esempificazioni Livello C1	<u>Ruoli generali</u> <i>Impiegato di Concetto Amministrativo o Contabile, Acquisti, Qualità, Personale, Tecnico progettista e impianti, Informatico, Logistica; Traduttore Specializzato; Tecnico grafico; Manutentore; Installatore; Tecnico Riparatore; Conduttore impianti termici di Seconda categoria; Addetto condizione impianti; Magazziniere Specializzato ecc.</i>



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Segue Principali Esemplificazioni Livello C1	<u>Ruoli specifici</u> <i>Commesso Specializzato; Commesso di Farmacia; Commesso Orafo Specializzato/Estimatore preziosi; Macellaio Specializzato; Cuoco Specializzato; Pasticcere Specializzato; Gelatiere Specializzato; primo Barman; Sommelier; Coordinatore Ricevimento; Vetrinista Specializzato e Visual Merchandising; Tecnico grafico; Grafico Impaginatore; Responsabile comunità virtuale; Web Developer - Web Content Specialist - Web Designer - Web Master; Search Engine Expert - Digital strategic planner; Tecnico della Comunicazione - Informazione; Responsabile commercio elettronico; Responsabile Negozio elettronico; Account Manager; Specialista formazione a distanza</i> <i>Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>
--	--

Tab. C/2: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello C2

Conoscenza/e:	Nel proprio ambito lavorativo, ha qualificata conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, comunque acquisiti.
Abilità:	Cognitive e pratiche necessarie a organizzare il proprio lavoro e risolvere problemi.
Autonomia:	Elevata esecutiva: quando il Lavoratore, <u>con le caratteristiche previste per l'autonomia esecutiva (cfr. Liv. D1), sceglie</u> e applica metodi di base, strumenti, materiali e informazioni. Può coordinare organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore.
Competenze e Responsabilità:	Responsabilità necessaria per portare a termine i compiti del proprio ambito di lavoro, adeguando il comportamento alle circostanze presenti per risolvere problemi.
Titolo del livello:	Impiegato Qualificato Operatore/Operaio Qualificato
Livello:	Operatore Qualificato Settoriale C2 - E.Q.F.: Livello 3 (Ex livello D/1 del CCNL “Commercio”)¹ Nuovo Parametro: 123 (ex 117 del CCNL “Commercio” del 28/12/16)
Principali Esemplificazioni Livello C2	<u>Ruoli generali</u> <i>Impiegato Qualificato addetto all'Amministrazione o Contabilità o Acquisti, Gestione ordini o Commerciale o al personale o CED o Logistica o Tecnico; Segretario di Direzione; Segretario con gestione pratiche riservate; Disegnatore</i>



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Segue C2	<i>particolarista; Operaio Qualificato: Installatore di impianti; Addetto conduzione impianti; Frigorista; Addetto alla manutenzione; Magazziniere Qualificato ecc.</i> <u>Ruoli specifici</u> <i>Commesso Qualificato; Commesso Orafo Qualificato; Cassiere, Cambia valute; Addetto agenzie di scommesse; Macellaio Qualificato; Cuoco Qualificato; Gelatiere Qualificato; Pasticcere Qualificato; Commis di sala; Secondo Barman; Box assistenza; Hostess/Steward; Addetto alle relazioni con i clienti; Addetto ai servizi di richiesta certificati e disbrigo pratiche; Addetto alla biglietteria Vetrinista Qualificato; Cliente Misterioso; Addetto al monitoraggio dati/concorrenza; Tecnico Grafico; Grafico Impaginatore; Coordinatore comunità virtuale; Web Developer - Web Content Specialist - Web Designer - Web Master; Tecnico della formazione a distanza; Service Desk Agent ecc.</i> <i>Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>
----------------------------	---

Tab. D/1: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello D1

Conoscenza/e:	Pratica elevata nelle proprie mansioni.
Abilità:	Cognitive e pratiche, necessarie per utilizzare informazioni rilevanti al fine di svolgere compiti e risolvere problemi di normale difficoltà utilizzando regole e strumenti adeguati.
Autonomia:	Esecutiva: quando il Lavoratore, al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, in forza delle proprie competenze e delle disposizioni generali ricevute, utilizza correttamente programmi e attrezzature date rispettando la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento e dei servizi ecc.
Competenze e Responsabilità:	Ottempera disposizioni settoriali, con autonomia esecutiva.
Titolo del livello:	Impiegato di Elevato Ordine Operatore Esperto Settoriale



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Segue D1 Titolo del livello:	Impiegato di Elevato Ordine Operatore Esperto Settoriale
Livello:	Operatore Esecutivo Settoriale D1 - E.Q.F.: Livello 2 (Ex livello D2 del CCNL “Commercio”)¹ Nuovo Parametro: 110 (ex 108 del CCNL “Commercio” del 28/12/16)
Principali Esemplificazioni Livello D1	<u>Ruoli generali</u> <i>Impiegato di Elevato Ordine Amministrativo o Contabile o Commerciale o Addetto al “back office” o Addetto Salvataggi EDP o Centralinista/Addetto ricevimento bilingue e Accoglienza; Operaio Settoriale: Installatore/Conduttore d’impianti; Magazziniere; Riparatore/Manutentore; Frigorista ecc.</i> <u>Ruoli specifici</u> <i>Commesso; Cuoco/Pizzaiolo/Pasticcere/Gelatiere/Banconiere; Addetto alla Caffetteria; Dispensiere o Cantiniere; Addetto al caricamento delle distributrici di cibi e bevande, nonché alla piccola riparazione e manutenzione; Controllo scadenze e rifornimento merci; Cellista surgelati o precotti; Addetto all’accoglienza/Box Informazioni; Addetto alle attività promozionali - Promoter; Dimostratore (Demo Activities); Operatore informatico; Operatore di stampa ecc.</i> <i>Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>

Tab. D/2: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello D2

Conoscenza/e:	Generale di base, omogenee o di poco superiori alle normali esperienze di vita.
Abilità:	Ottempera disposizioni basilari settoriali.
Autonomia:	Operativa: quando il Lavoratore ottempera a disposizioni o procedure e effettua operazioni omogenee alle ordinarie responsabilità della vita, quali guida di automezzi, semplici gestioni o controlli amministrativi preimpostati, acquisti di materiali di ordinario consumo e altre attività, per le quali siano richieste competenze acquisite dopo un modesto periodo formativo e/o d’affiancamento.



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Segue D2 Competenze e Responsabilità:	Nelle mansioni più elevate, opererà con la diretta supervisione di altro lavoratore di livello superiore.
Titolo del livello:	Impiegato d'Ordine Operaio/Operatore Comune
Livello:	Operatore Esecutivo Settoriale D2 (E.Q.F.: Livello 1) (Ex livello E del CCNL “Commercio”)¹ Parametro: 100
Principali Esemplificazioni Livello D2	<u>Ruoli generali</u> <i>Impiegato d'Ordine Amministrativo o Commerciale o Tecnico - Informatico, Addetto al Centralino e Call Center; Addetto alla Reception - Accoglienza Clienti, Archivist, Videoscritturista; Operaio Comune; Conduttore automezzi; Austista; Magazziniere; Addetto alle pulizie ecc.</i> <u>Ruoli specifici</u> <i>Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita; Addetto al posizionamento e rifornimento della merce; Addetto alla Sicurezza o Guardarobiere; Aiuto Cuoco o Pizzaiolo o Pasticcere o Gelatiere o Banconiere o Caffetteria; Ausiliario di Cucina/Laboratorio; Addetto alla preparazione dei locali; Addetto ai servizi mensa; Preparatore catering; Confezionatrice di buffet; Allestitore di stand/spazi promozionali; Addetto posizionamento Prodotti; Addetto al volantinaggio ecc.</i> <i>Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>

Note:

¹ Gli “Ex Livelli” si riferiscono alle diciture della vigente Classificazione del Personale del CCNL “Commercio” del 28/12/2016. Dal 1° Gennaio 2020, si dovrà fare esclusivo riferimento ai livelli del Verbale di Accordo sul rinnovo contrattuale del 17/12/2019.



3) **PARTE RETRIBUTIVA DEL CCNL (Artt. 180 - 187)**

È composta dagli Elementi Retributivi di seguito sintetizzati, ogniqualevolta riconosciuti con continuità.

Con il sistema di calcolo della c.d. “*mensilizzazione*”, il valore da assumere ai fini delle comparazioni in caso di passaggio da altro CCNL è il “Trattamento Complessivo” ex art. 180 del CCNL.

Resta inteso che le Aziende potranno anche optare per il calcolo delle retribuzioni con il sistema orario, purché, a parità di lavoro, sia garantita l’invarianza dei risultati economici complessivi.

Le voci retributive “*ad personam*” già riconosciute al Lavoratore, salvo se pattuite come “non assorbibili”, potranno assorbire gli aumenti previsti sulla P.B.N.C.M. dal presente rinnovo del CCNL “Commercio”.

Non saranno assorbibili gli aumenti periodici d’anzianità già maturati dal Lavoratore (scatti).

In caso di prima applicazione del presente CCNL “Commercio”, dovranno essere rispettate le discipline previste in materia di Allineamento Contrattuale all’art. 266 del CCNL stesso.

Divisori Convenzionali

Orario: 173 (ad esclusione dei Lavoratori discontinui, per i quali il divisore sarà dato dall’orario settimanale concordato, massimo 45 ore, moltiplicato per il coefficiente 4,33, con arrotondamento all’unità. Nel caso di decimale pari a 0,5, l’arrotondamento sarà all’unità inferiore.

Giornaliero: 26.



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Tab. 1) Composizione degli Elementi Retributivi Contrattuali

(Verificare il dettaglio delle singole voci nei successivi paragrafi 1)a., b., c., d., e., f.)

	Descrizione Voce	N. Mensilità	Divisori/Calcolo
<i>Retribuzione Mensile Normale (parte alta del cedolino paga)</i>	a. Paga Base Nazionale Conglobata Mensile b. Elemento Perequativo Mensile Regionale c. Aumenti periodici di anzianità, nella misura massima di 10 aumenti triennali	13/anno <i>Voci utili alle retribuzioni differite e T.F.R.</i>	Orario: 173 Mensile: 26
<i>Retribuzione Mensile di Fatto (corpo del cedolino paga)</i>	d. IMC: Indennità di Mancata Contrattazione di Secondo livello <i>(ex “Nuova Indennità di Mancata Contrattazione”)</i>	12/anno <i>Voci NON utili alle retribuzioni differite e T.F.R.</i>	Da riconoscere mensilmente in base alle assenze: • 0 assenze: 100% IMC • 1 assenza: 80% IMC • 2 assenze: 63% IMC • 3 assenze: 47% IMC • 4 assenze: 33% IMC • 5 assenze: 21% IMC • 6 assenze: 11% IMC • 7 assenze: 10% IMC • dall’8° assenza in poi: 0% IMC
	Al verificarsi delle particolari previsioni contrattuali, Indennità: e. di Cassa f. di “Turno 6+1+1”	Ciascun mese in cui si realizza la condizione di <i>cui all’art. 187 (Indennità di Cassa) o al punto C. dell’art. 120 (Turno “6+1+1”)</i> <i>Voci NON utili alle retribuzioni differite e T.F.R.</i>	Da riconoscere al Lavoratore quando si verifica la condizione contrattuale.

Di seguito si riportano gli **importi lordi** degli Elementi Retributivi Contrattuali di cui alla precedente Tabella 1) lettere a.-f., espressi in Euro, per il Tempo Pieno.



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

In caso di Tempo Parziale, essi dovranno essere proporzionati all’Indice di Prestazione del Lavoratore.



Esempio di Calcolo dell’Indice di Prestazione

Orario di lavoro a Tempo Parziale: 25 ore/settimana

Indice di Prestazione → 25 : 40 (Ore del Tempo Pieno) = **0,625**

Tempo Parziale al 62,50%



Tab. 1) a.: Paga Base Nazionale Conglobata Mensile (comprensiva dell’ex Indennità di Contingenza), in sigla P.B.N.C.M., art. 181 del CCNL

Livello d’inquadramento	P.B.N.C.M. all’1/01/20	P.B.N.C.M. all’1/01/21	P.B.N.C.M. all’1/01/22
Dirigente	3.971,09	4.007,49	4.043,89
Quadro	2.512,39	2.561,57	2.610,76
A1 (ex A)	2.198,48	2.265,75	2.333,02
A2 (ex B1)	1.934,81	2.006,15	2.077,50
B1 (ex B2)	1.743,08	1.804,75	1.866,41
B2 (ex B3)	1.554,77	1.599,50	1.644,22
C1 (ex C)	1.410,12	1.449,40	1.488,69
C2 (ex D1)	1.290,84	1.328,66	1.366,48
D1 (ex D2) *	1.178,45	1.200,25	1.222,06
D2 (ex E) *	1.090,96	1.100,96	1.110,96
Op. Vendita 1° Categoria**	1.664,65	1.687,33	1.710,01
Op. Vendita 2° Categoria**	1.466,48	1.486,46	1.506,44
Op. Vendita 3° Categoria**	1.327,76	1.345,85	1.363,94



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

NOTE SULLA P.B.N.C.M.:

* Per i **Lavoratori Discontinui**, (art. 126) la P.B.N.C.O. sarà ricavata dal rapporto tra la R.M.N. concordata e l’orario settimanale pattuito moltiplicato per il coefficiente 4,33 con arrotondamento all’unità. Nel caso di decimale pari a 0,5 l’arrotondamento sarà all’unità superiore.

** In aggiunta alla P.B.N.C.M., agli **Operatori di Vendita**, a raggiungimento degli obiettivi concordati in sede aziendale, dovranno essere riconosciute le provvigioni, o premi condizionati, pattuiti d’importo almeno pari al 10% della P.B.N.C.M. spettante nel periodo considerato (cfr. 179 del CCNL).

Tab. 1) b.: Elemento Perequativo Mensile Regionale dal 1° Gennaio 2020 - Art. 182 del CCNL

Liv. (*)	Lomb.	Liguria	Trentino AA	Lazio	Toscana	Emilia Rom.	Friuli Ven. Giulia	Umbria	Valle d'Aosta	Piemonte
Dirigente	273	258	258	251	244	226	211	200	200	189
Q	176	167	167	162	157	146	136	129	129	122
A1 (ex A)	158	149	149	145	141	130	122	116	116	109
A2 (ex B1)	140	133	133	129	125	116	108	103	103	97
B1 (ex B2) e Op. 1° Cat.	126	119	119	116	113	104	97	92	92	87
B2 (ex B3) e Op. 2° Cat.	111	105	105	102	99	92	86	81	81	77
C1 (ex C) e Op. 3° Cat.	101	95	95	92	90	83	78	74	74	70
C2 (ex D1)	92	87	87	85	82	76	71	68	68	64
D1 (ex D2)	83	78	78	76	74	68	64	61	61	57
D2 (ex E)	75	71	71	69	67	62	58	55	55	52



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Segue Elemento Perequativo Mensile Regionale dal 1° Gennaio 2020

Liv. (*)	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Campania	Sardegna	Calabria Basilicata Molise
Dirigente	153	113	73	73	66	58	55	36
Q	99	73	47	47	42	38	35	15
A1 (ex A)	88	65	42	42	38	34	32	10
A2 (ex B1)	79	58	37	37	34	30	28	10
B1 (ex B2) e Op. 1° Cat.	71	52	34	34	30	27	25	10
B2 (ex B3) e Op. 2° Cat.	62	46	30	30	27	24	22	10
C1 (ex C) e Op. 3° Cat.	56	42	27	27	24	21	20	10
C2 (ex D1)	52	38	25	25	22	20	18	10
D1 (ex D2)	46	34	22	22	20	18	17	10
D2 (ex E)	42	31	20	20	18	16	15	10

** N.B.: “OP” è, in sigla, l’Operatore di Vendita.*

L’Elemento Perequativo Mensile Regionale è previsto al fine di recuperare parzialmente il differenziale di costo degli Indici Regionali e dovrà essere riconosciuto ai Lavoratori nel valore previsto per la Regione sede abituale di lavoro.

Qualora l’Azienda abbia sedi di lavoro localizzate in diverse Regioni, tale Elemento sarà quello proprio della Regione ove il Lavoratore svolga abitualmente il proprio lavoro.

Il Lavoratore che si trova in altra Regione per trasferta, mantenendo con essa la titolarità dell’originaria sede di lavoro, dovrà ricevere l’Elemento Perequativo Mensile Regionale della sede abituale. Qualora vi fosse trasferimento definitivo, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto l’Elemento Perequativo Mensile Regionale della nuova Regione, diventata sede abituale di lavoro.



Tab. 1) c.: Aumenti periodici di anzianità - Art. 186 del CCNL

Sono previsti **10 scatti triennali** (c.d. Scatti) nei seguenti valori lordi:



Livello	Importo del singolo scatto
Dirigente	72,80
Q	47,00
A1 (ex A)	42,00
A2 (ex B1)	37,40
B1 (ex B2) Op. 1° Cat.	33,60
B2 (ex B3) Op. 2° Cat.	29,60
C1 (ex C) Op. 3° Cat.	26,80
C2 (ex D1)	24,60
D1 (ex D2)	22,00
D2 (ex E)	20,00

In occasione di un nuovo scatto d'anzianità, l'importo riportato nella Tabella che precede, dovrà sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati dal Lavoratore.

L'importo degli scatti sarà corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il “triennio” d'anzianità effettivamente lavorato *(ovvero con esclusione dei giorni che, per qualsiasi ragione, salvo che per ferie, non siano stati effettivamente lavorati per oltre 15 giorni, fatte salve*



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

diverse previsioni inderogabili di Legge) dalla data di assunzione o dal termine del periodo di apprendistato.

In caso di prima applicazione per un’Azienda proveniente da altro CCNL, all’atto del passaggio, il numero e l’importo degli aumenti periodici di anzianità già maturati dal Lavoratore, dovrà rimanere invariato e riparametrato in tredicesimi, qualora nel precedente CCNL fossero previste maggiori mensilità.

Tab. 1) d.: Indennità di Mancata Contrattazione (in sigla I.M.C.), da riconoscere in assenza di Contratto di Secondo livello - Art. 183 del CCNL (ex “Nuova Indennità di Mancata Contrattazione”)

In caso di mancata Contrattazione di Secondo livello, l’Indennità dovrà essere erogata per 12 mensilità anno, in base al numero di assenze nel mese del Lavoratore calcolate con apposito Correttivo (“H”), così come di seguito esemplificato per il Tempo Pieno.

Assenze nel mese	I.M.C. per Livelli d’inquadramento contrattuale e assenze									
	Dirigente	Quadro	A1	A2	B1 e Op. 1ª	B2 e Op. 2ª	C1 e Op. 3ª	C2	D1	D2
0	222,00	143,00	128,00	114,00	102,00	90,00	82,00	75,00	67,00	61,00
1	177,60	114,40	102,40	91,20	81,60	72,00	65,60	60,00	53,60	48,80
2	139,86	90,09	80,64	71,82	64,26	56,70	51,66	47,25	42,21	38,43
3	104,34	67,21	60,16	53,58	47,94	42,30	38,54	35,25	31,49	28,67
4	73,26	47,19	42,24	37,62	33,66	29,70	27,06	24,75	22,11	20,13
5	46,62	30,03	26,88	23,94	21,42	18,90	17,22	15,75	14,07	12,81
6	24,42	15,73	14,08	12,54	11,22	9,90	9,02	8,25	7,37	6,71
7	22,20	14,30	12,80	11,40	10,20	9,00	8,20	7,50	6,70	6,10
8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Attenzione: a norma dell’art. 266 del CCNL, in sede di Allineamento Retributivo, al fine di determinare la nuova Retribuzione Annuale Lorda, l’I.M.C. dovrà essere computata all’70% del valore teorico mensile, fermo restando che, in corso di rapporto, essa sarà effettivamente spettante secondo la disciplina prevista all’art. 183 del CCNL, così come sopra esemplificata in valori lordi e nel Tempo Pieno.



Indennità di Mancata Contrattazione, in vigore dal 1° Gennaio 2020 per i Lavoratori Intermittenti (ex art. 75)

Nel Lavoro Intermittente, non potendo calcolare l'Indennità di Mancata Contrattazione secondo i criteri contrattualmente indicati, l'I.M.C. sarà riconosciuta in quote orarie, per ciascuna ora effettivamente lavorata, come precisato nella successiva Tabella.

Valore Mensile Lordo dell'I.M.C. per i Lavoratori Intermittenti, in vigore dal 1° Gennaio 2020

Livello	Valore Orario I.M.C.
<i>Dirigente</i>	<i>1,2835</i>
<i>Q</i>	<i>0,8286</i>
<i>A1 (ex A)</i>	<i>0,7405</i>
<i>A2 (ex B1)</i>	<i>0,6594</i>
B1 (ex B2)	0,5924
B2 (ex B3)	0,5218
C1 (ex C)	0,4725
C2 (ex D1)	0,4337
D1 (ex D2)	0,3879
D2 (ex E)	0,3526

Regole comuni sull'I.M.C.

Per i neo assunti e per i Lavoratori cessati, quando spettante, l'Indennità sarà riconosciuta dal primo mese di lavoro integralmente prestato dall'assunzione o nell'ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione.

Salvo diverso Accordo Aziendale, l'Indennità non spetterà agli Apprendisti.

Ai fini del calcolo dell'Indennità di Mancata Contrattazione, oltre ai giorni effettivamente lavorati, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente:

- a) i giorni di ferie;
- b) le ore di riposo compensativo (*quale rarefazione della “Banca delle ore” o “Riposo*



compensativo” conseguente al lavoro straordinario);

- c) i riposi per donazione sangue;
- d) le festività infrasettimanali;
- e) il tempo delle assemblee sindacali retribuite, del Referendum Aziendale e dei permessi sindacali, purché siano richiesti dall’Organismo Sindacale o dalla R.S.A./R.S.T. sottoscrittore del presente CCNL;
- f) i giorni di congedo matrimoniale;
- g) i giorni d’assenza per infortunio riconosciuto INAIL, purché non “*in itinere*” e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore delle disposizioni aziendali di sicurezza e del D. Lgs. 81/2008 e smi.

L’eventuale Contratto Aziendale di Secondo Livello potrà stabilire ulteriori eccezioni ai fini del calcolo dell’I.M.C. (esempio: l’utilizzo dei permessi retribuiti previsti dall’art. 131 del CCNL ecc.).

Salvo diverso Accordo tra le Parti, l’Indennità non spetterà agli Apprendisti. Sarà invece spettante in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro al termine dell’Apprendistato.

Tab. 1) e.: Indennità di Cassa - Art. 187 del CCNL

Al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora risponda della quadratura dei conti e completa responsabilità per errori, con l’obbligo di accollarsi le eventuali differenze, per tutto il tempo dell’incarico e della responsabilità, compete un’*Indennità di Cassa* pari a lordi **€ 70,00**.

Avendo tale Indennità natura risarcitoria di un danno potenziale, che non è legato al tempo lavorato ma alla specifica operazione di “quadratura dei conti”, sarà ininfluente l’Indice di Prestazione del Lavoratore e, pertanto, in presenza dei requisiti di mansioni e responsabilità, l’Indennità sarà interamente dovuta anche in caso di lavoro a tempo parziale (Interpretazione Autentica Prot. 37/2018).

L’Indennità di Cassa, avendo natura risarcitoria ed essendo già comprensiva dei ratei di mensilità differite, sarà ininfluente nella determinazione della tredicesima mensilità, delle festività, delle ferie nonché del T.F.R.



Tab. 1) f.: Indennità “Turno 6 + 1 + 1” - Art. 120 del CCNL

Tale turnistica prevede l'effettuazione di 45,63 cicli “settimanali”, di 8 giorni consecutivi, dei quali 6 sono lavorati con 8 ore giornaliere, uno di Riposo e uno di Festività *mobile*.

Tale profilo d'orario si differenzia dal “5+2” per un diverso numero di ore lavorabili nell'anno:

- ❖ nel “5+2” vi sono **1.904** ore lavorabili (teoriche) e **176** ore di ferie (*52 cicli settimanali x 40 ore = 2080 - 176 = 1.904*);
- ❖ nel “6+1+1”: vi sono **2.014,24** ore lavorabili (teoriche) e **176** ore di ferie (*45,63 cicli settimanali x 48 ore = 2.190,24 - 176 = 2.014,24*).

A compensazione del maggior orario annuale previsto in tale profilo d'orario (*110,24 ore/anno*) e dei minori Riposi e Festività goduti nell'anno di calendario (*45,63 Riposi anziché 52 e 45,63 Festività, anziché 52*), oltre alla normale retribuzione delle ore ordinarie effettivamente lavorate (*48 ore per ogni gruppo di 8 giorni solari*), al Lavoratore dovrà essere riconosciuta un’*“Indennità turno 6+1+1”* mediante maggiorazione della R.M.N. del **6%** per ciascun mese lavorato con turno “6+1+1”. Tale Indennità è già comprensiva dei ratei della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R. Allo scopo, si precisa che le frazioni di mese lavorate nel turno “6+1+1”, dovranno essere retribuite o riconosciute pro quota settimanale. Se, per qualsiasi motivo (*ad esclusione delle ferie*), il Lavoratore fosse adibito ad altri profili d'orario (*esempio: “5+2”*), cesserà di essergli corrisposta l’*“Indennità turno 6+1+1”* e la retribuzione sarà conforme a quella dovuta per la turnistica applicata.

Gratifica natalizia o tredicesima mensilità (Artt. 143 e 144)

In occasione della ricorrenza natalizia, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica o Tredicesima mensilità di importo pari ad una Retribuzione Mensile Normale che, nel Tempo Parziale, sarà moltiplicata per l'Indice di prestazione.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di



cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo del suo valore normale per ogni mese di servizio prestato. A tal fine, la frazione di mese che superi i 14 giorni di calendario sarà considerata mese intero.

In caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno da tempo pieno a tempo parziale e/o viceversa, la Tredicesima mensilità sarà determinata dalla somma dei ratei mensilmente maturati, rispettivamente, a tempi pieno e a tempo parziale.

Nei contratti a tempo determinato, la Tredicesima mensilità potrà essere mensilmente anticipata, in aggiunta alle spettanze del mese, riconoscendo a tale titolo l'importo di una Retribuzione Mensile Normale diviso 12.

Nei contratti a tempo indeterminato, tale facoltà è possibile solo se prevista dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello o nella lettera d'assunzione del Lavoratore.

Nei casi di anticipo mensile delle quote di tredicesima, a dicembre o alla cessazione, si porranno a conguaglio gli importi anticipati con l'importo effettivamente dovuto al Lavoratore.

Tenuto presente che i contributi previdenziali si calcolano con il criterio “di competenza”, per i livelli C2, D1 e D2 è prevista la possibilità di contabilizzare mensilmente il rateo della tredicesima mensilità (*da imputare così nell'imponibile previdenziale mensile*), normalmente senza l'effettiva erogazione al Lavoratore, salvo che nei casi di contratto a Tempo determinato o di diverso Accordo di Secondo Livello.





4) **WELFARE CONTRATTUALE (Nuovo Art. 159 Bis, introdotto con Verbale di Accordo del 17/12/2019)**

In aggiunta ai benefici derivanti dalla “*Gestione Speciale*” dell’En.Bi.C. e degli eventuali benefici aziendali già stabiliti, le Parti hanno concordato anche un “*Welfare Contrattuale*”, successivamente definito, obbligatoriamente dovuto al Lavoratore.

Le prestazioni di Welfare Contrattuale, saranno definite tramite Accordi Aziendali di Secondo livello o mediante Regolamento Aziendale, con beneficiari tutti i Lavoratori, per il tramite di Convenzioni, Beni in servizi o natura o Piattaforme scelti in sede aziendale (*tra cui la piattaforma “BenefitOnline” di Health Italia, oggi convenzionata con l’En.Bi.C., i cui riferimenti sono evidenziati nel sito dell’Ente Bilaterale*), alle seguenti condizioni.

1) **Importi e condizioni per tutti i livelli di inquadramento**

Le Parti, riconoscendo l’importanza e la convenienza per i Lavoratori alle prestazioni di *Welfare*, concordano i seguenti valori di Welfare Contrattuale:

Periodo	Importo Categoria: Impiegati e Operai	Importo Categoria: Quadri	Importo Categoria: Dirigenti
Dicembre 2020	€ 100	€ 300	€ 600
Dicembre 2021	€ 150	€ 450	€ 900
Dicembre 2022	€ 200	€ 600	€ 1.200

Tale *Welfare Contrattuale* sarà a disposizione di tutti i Lavoratori in forza, che abbiano superato il Patto di prova, nel mese di riconoscimento (*1° versamento: dicembre 2020; 2° versamento: dicembre 2021; 3° versamento: dicembre 2022*). Il Welfare Contrattuale dovrà considerarsi distinto e non assorbibile rispetto alle eventuali prestazioni di *Welfare Aziendale* già vigenti in sostituzione del Premio di Risultato e saranno in aggiunta agli eventuali benefici di analoga



natura già presenti in Azienda.

I valori di *Welfare Contrattuale* saranno spettanti a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro Categoria, dal tipo di contratto di lavoro subordinato che sia stato sottoscritto: tempo indeterminato o determinato, tempo pieno o parziale, lavoratori apprendisti, lavoratori intermittenti con indennità di disponibilità o telelavoratori, purché il tempo medio ordinario lavorato sia almeno pari a 20 ore settimanali. Sono altresì compresi i lavoratori dipendenti in astensione obbligatoria o in congedo parentale. Sono ovviamente esclusi i tirocinanti o stagisti.

I valori di *Welfare Contrattuale* di cui sopra sono già comprensivi di eventuali ritenute previdenziali o fiscali che fossero poste a carico dell'Azienda. Pertanto, i valori indicati coincideranno con il “costo aziendale” e, perciò, in caso di diverso trattamento previdenziale o fiscale, o di diversa scelta del/dei dipendenti, l'Azienda contrattualmente garantirà solo l'invarianza di costo.

I valori di *Welfare Contrattuale* saranno esposti nel cedolino paga, ai fini della prova e della corretta gestione degli stessi, attualmente nel loro valore netto, cioè senza ritenuta previdenziale e assoggettamento fiscale.





5) PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti sottoscrittrici il CCNL, condividendo l'importanza della Previdenza Complementare, specialmente con le attuali modeste prospettive della previdenza pubblica e dell'opportunità di aderire a Fondi Aperti, che permetterebbero la prosecuzione dei versamenti anche in presenza di grande mobilità intersettoriale della forza lavoro, hanno in fase di definizione appositi Protocolli, per assicurare ai Lavoratori il diritto alla Previdenza complementare volontaria.

Per i dettagli, si rinvia ai siti delle Parti sottoscrittrici e dell'Ente Bilaterale: www.enbic.it.

6) PARTE NORMATIVA DEL CCNL

Tempo Parziale (Artt. 37-45)	Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale, ovvero con prestazione lavorativa ridotta rispetto al tempo pieno di 40 ore/settimana, può essere: • orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi; • verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno; • misto, quando la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro; • "over 63", ex art. 1, comma 284, L. n. 208/2015. Il trattamento economico e normativo dovrà essere proporzionato all'Orario di lavoro svolto (Indice di Prestazione). <u>La prestazione giornaliera fino a 4 ore, salvo diverso Accordo sottoscritto in sede sindacale, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.</u> Inoltre, potranno essere realizzati contratti a tempo parziale verticale per la giornata di sabato e/o festive, cui potranno accedere studenti e/o lavoratori, purché siano in possesso dei requisiti contrattuali e legali necessari.
<i>... Tempo Parziale nei fine settimana per Studenti o Lavoratori già occupati ...</i>	



**Segue Tempo
Parziale**



È contrattualmente prevista la possibilità di pattuire delle **Clausole Elastiche**, che permettano la variazione della collocazione temporale della prestazione ordinaria nel limite del 10% del normale orario di lavoro, con il riconoscimento della maggiorazione del 5% per le ore variate, nei primi 2 mesi.

(Tali limiti, in sede certificativa, mediante apposito Accordo, potranno essere estesi al 25% e per i primi 4 mesi).

In relazione alla necessità di sostituzione di lavoratori assenti e di assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, è consentita anche la prestazione di **lavoro supplementare** (art. 40) fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno.

Il Lavoro supplementare è obbligatorio se: contenuto nel limite del 10% del normale orario di lavoro a tempo parziale; motivato da ragioni impreviste o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive; richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.

In caso di lavoro supplementare “permanente”, ovvero quando superiore a 3 mesi di calendario, vi sarà il **Consolidamento** dello stesso, quindi con modifica dell'Indice di prestazione del Lavoratore

Nota pratica in caso di **Consolidamento**, l'orario ordinario sarà incrementato delle ore supplementari che, quindi, diventeranno “ordinarie”, con maturazione, a tutti gli effetti, delle rispettive retribuzioni dirette, indirette e differite.

Con accordo del Lavoratore, nel tempo parziale è anche consentita l'effettuazione di **lavoro straordinario** (quindi oltre le 40 ore/settimana), ma con il riconoscimento delle **maggiorazioni del supplementare incrementate di 3 punti percentuali**.

Le maggiorazioni della retribuzione ordinaria riconosciute in caso di lavoro supplementare, saranno ininfluenti nella determinazione delle ferie o della relativa indennità sostitutiva, della tredicesima e del t.f.r.

Tali maggiorazioni saranno contabilizzate nel *corpo del cedolino paga*, salvo i casi di “forfettizzazione” del lavoro supplementare.



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Tab. 1) Maggiorazione Oraria Lavoro Supplementare
(cfr. Note in calce alla Tabella)

	a) Descrizione del Lavoro Supplementare	b) Maggiorazione per Supplementare Prolungato *			c) Maggiorazione per Supplementare Spezzato**		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	25%	28%	31%	28%	31%	34%
B	Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale	27%	30%	33%	30%	33%	36%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	33%	36%	39%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	35%	38%	41%
E	In regime notturno in giorno feriale	36%	39%	42%	39%	42%	45%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	39%	42%	45%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	41%	44%	47%

Note Tab. 1):

* “**Lavoro Prolungato**”: è la prestazione lavorativa (di flessibilità, di supplementare, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d'intensificazione con accredito nella Banca delle Ore), che sia richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro e in eccedenza ad esso.

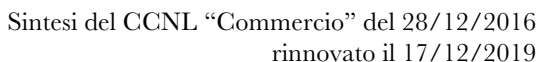
** “**Lavoro extra ordinario Spezzato**”: è la prestazione lavorativa (di flessibilità, di supplementare, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d'intensificazione con accredito nella Banca delle Ore), richiesta in modo non adiacente per un tempo superiore a 30 minuti al normale orario ordinario di lavoro. Normalmente, il lavoro extra ordinario spezzato comporta il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute dal Lavoratore per il rientro al lavoro e all'abitazione e deve avere una durata di almeno 2 ore. Comunque, in ogni caso, la retribuzione minima del lavoro extra ordinario spezzato deve essere di due ore, con le relative maggiorazioni, oltre il rimborso delle spese.

“**Richiesta con preavviso normale**”: è la prestazione lavorativa (di flessibilità, di supplementare, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

	<i>supplementare o d'intensificazione con accredito nella Banca delle Ore</i>), che sia richiesta con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi. Normalmente, tale preavviso rende obbligatoria la prestazione. “Richiesta con preavviso tempestivo”: è la prestazione lavorativa (<i>di flessibilità, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d'intensificazione con accredito nella Banca delle Ore</i>), che sia richiesta con un preavviso di soli 2 o 3 giorni lavorativi. Normalmente, la prestazione richiesta con tale preavviso, necessita di accordo del Lavoratore.
	“Richiesta con preavviso urgente”: è la prestazione lavorativa (<i>di flessibilità, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d'intensificazione con accredito nella Banca delle Ore</i>), che sia richiesta con un preavviso inferiore a 2 giorni lavorativi. Normalmente, la prestazione richiesta con tale preavviso, necessita di accordo del Lavoratore.
Contratto di lavoro a Tempo Determinato (Artt. 46-58)  <i>da indicare nella Lettera di Assunzione</i>	La durata del Contratto a Termine dovrà essere conforme alla nuova previsione ex D.L. 87/2018, convertito in Legge 96/2018. Nei rapporti di lavoro a tempo determinato fino a 12 mesi, con previsione nella lettera di assunzione o successivo accordo assistito, la tredicesima mensilità sarà corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della retribuzione individuale mensile spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 14 giorni. Al termine del rapporto di lavoro vi sarà il saldo della tredicesima, solo se più favorevole al lavoratore (<i>si verifica quando nel corso dell'anno è intervenuto un aumento della retribuzione individuale mensile</i>). Analogamente, si potrà corrispondere mensilmente la monetizzazione del rateo di permessi mediante il riconoscimento dell'1,54% della R.M.N. Diritto di precedenza: il Lavoratore che, negli ultimi 36 mesi, abbia prestato attività lavorativa per almeno 12 mesi presso la stessa Azienda con uno o più contratti, comprensivi di proroghe, ha diritto di precedenza nelle future assunzioni a tempo indeterminato, effettuate entro i successivi 9 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine intervenuti. Condizione per l'esercizio di tale diritto di precedenza è che il Lavoratore abbia manifestato per iscritto la propria volontà all'Azienda, entro i primi 6 mesi dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro.

44/83



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Segue Tempo Determinato Limiti Quantitativi	3) Per imprese start-up innovative (L. 221/2012).	Senza limiti
	4) Per la sostituzione del Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.	Senza limiti
	5) Per l'assunzione di lavoratori di età superiore ai 50 anni.	Senza limiti
	6) Per specifici spettacoli ovvero programmi radiofonici o televisivi.	Senza limiti
	7) (Ragioni Oggettive) Nella fase di avvio dell'appalto di nuovi servizi, nei limiti di 120 giorni solari, intesi come tempo medio richiesto per l'integrazione della forza lavoro.	60% *
	8) (Ragioni Oggettive) Quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un appalto o di un servizio, definiti e predeterminati nel tempo o aventi carattere straordinario o occasionale, nei limiti di durata previsti per la stessa, oltre ai tempi ragionevoli di collaudo e consegna.	60% *
	9) (Ragioni Oggettive) Nel caso di acquisizioni o di cambi di appalto, per i lavoratori già ivi occupati a tempo determinato, quando assunti a tempo determinato anche dalla nuova gestione, fino al completamento del termine massimo complessivo di 24 mesi consecutivi e/o di 4 proroghe.	60%*
	10) (Ragioni Oggettive) Per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità d'intensificazione del lavoro in particolari periodi dell'anno quali, ad esempio: ▪ copertura delle intensificazioni dei servizi o aperture, richiesti durante i Periodi Feriali/Festivi; ▪ nei periodi dei saldi; ▪ nei periodi di chiusure contabili e fiscali; ▪ altre previsioni da definire con la Contrattazione di Secondo Livello, in base alle particolari esigenze locali ed aziendali.	60% *



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Segue Tempo Determinato Limiti Quantitativi	B. Ragioni di rioccupazione:	
	1) Al fine d'incentivare la rioccupazione, l'assunzione, per qualsiasi mansione, di disoccupati che siano già regolarmente iscritti presso i competenti Centri per l'Impiego Territoriali da almeno 3 mesi.	60% *
	C. Senza Ragioni, per la generalità dei Lavoratori:	
	1) Fino a 3 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	1 Contratti
	2) Da 4 a 10 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	2 Contratti
	3) Oltre 11 dipendenti in forza a tempo indeterminato. * Rispetto al limite percentuale dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento di assunzione, con arrotondamento al valore intero superiore.	20% *
Contratto di Telelavoro (Artt. 61-72)	Il Telelavoro, che permette lo svolgimento della prestazione in luogo diverso dalla sede aziendale, si presta particolarmente ad essere applicato in ambito impiegatizio. Esso ha <u>carattere volontario</u> sia per l'Azienda che per il Dipendente; può svolgersi anche a tempo parziale o a termine e può essere: domiciliare (<i>svolto nell'abitazione del telelavoratore</i>); mobile (<i>attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili</i>); remotizzato o a distanza (<i>svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri</i>); misto (<i>con parte della prestazione svolta all'interno dell'Azienda ed altra come domiciliare o mobile o remotizzata</i>). L'Azienda si dovrà far carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che sia imputabile a mancata diligenza, dolo o imperizia grave, ed è altresì tenuto a fornire al telelavoratore i necessari supporti tecnici. La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro e alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro. Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del Telelavoratore che avvenga entro 3 anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, o un eventuale	



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Segue Telelavoro	minor termine previsto nel Contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute dal Datore e comunicate al Telelavoratore all'atto della sottoscrizione del Contratto di telelavoro siano pro-quota temporale a carico del Telelavoratore. Il Telelavoratore gestisce l'organizzazione e la collocazione del proprio tempo di lavoro, purché in modo compatibile alle esigenze aziendali. Egli ha gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei lavoratori dipendenti con le medesime mansioni e/o qualifica.
Contratto di Lavoro Intermittente (Artt. 73-79)	Con il contratto di lavoro intermittente (o "a chiamata"), sia a tempo determinato che indeterminato, il lavoratore si pone a disposizione dell'Azienda, che potrà utilizzarne la sua prestazione nelle seguenti ipotesi (<i>per un massimo di 400 giorni di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo</i>): ➤ Oggettive, per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo o intermittente e per la temporanea intensificazione di lavori, quali: ○ servizi di portineria, guardiania; ○ servizi di antitaccheggio; ○ addetti ai Call Center; ○ Promoter e addetti al merchandising; ○ attività di cameriere, cuoco, pizzaiolo, pasticciere, gelatiere, panettiere o commesso; ○ attività a carattere stagionale e quelle previste nel Regio Decreto n. 2657/1923; ○ attività di preparazione, manutenzione e pulizie straordinarie richieste per le aperture dei locali soggetti a stagionalità (<i>nei 3 mesi antecedenti alle aperture stesse</i>); ○ attività di chiusura a fine stagione, per messa in sicurezza e ricovero (<i>nei 2 mesi seguenti la chiusura stagionale</i>); ○ quelle da rendersi nei fine settimana, nei periodi feriali (<i>pasquali, estivi, natalizi</i>), così come definiti all'art. 33 del CCNL o in altri eventuali periodi successivamente individuati dalla Contrattazione di secondo livello tra le Parti aziendali.



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

**Segue Lavoro
Intermittente**

➤ **Soggettive**

- per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età (con termine entro il 25° anno d'età), ovvero da lavoratori con più di 55 anni, anche pensionati.

Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell'Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa, avrà diritto di ricevere l'“*Indennità oraria di disponibilità*”, per ogni ora di “disponibilità alla prestazione” resa, non inferiore al 20% della Paga Oraria Nazionale Conglobata Mensile, maggiorata del rateo di tredicesima mensilità.

Tale Indennità di disponibilità, soggetta alla contribuzione previdenziale, sarà esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per festività e ferie e non sarà utile nella determinazione del T.F.R.

Le quote destinate all'En.Bi.C. nel Lavoro Intermittente sono le seguenti:

- **Gestione Ordinaria En.Bi.C.:** € 4,50/mese a carico del Datore ed € 1,50/mese a carico del Lavoratore
- **Gestione Speciale En.Bi.C.:** non prevista, in sua sostituzione dovrà essere riconosciuto al Lavoratore l'Elemento Perequativo Sostitutivo della “Gestione Speciale” di **€ 0,2023** per ogni ora ordinaria effettivamente lavorata.

Nel lavoro intermittente, il **trattamento economico** è il seguente

A. Per Retribuzione Diretta:

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere:

- 1/173° della P.B.N.C.M. spettante;
- 1/173° dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale spettante;
- 1/173° degli eventuali Aumenti Periodici di Anzianità maturati;
- 1/173° di ogni altra voce della Retribuzione Mensile Normale pattuita tra le Parti “*ad personam*”.

B. Per I.M.C.:

Non potendo calcolare l'Indennità di Mancata Contrattazione secondo i criteri contrattualmente indicati, nel Lavoro intermittente, essa sarà riconosciuta in quote orarie, per ciascuna ora effettivamente



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Segue Lavoro Intermittente	lavorata, come precisato nella successiva Tabella.															
	<table><tr><th>Livello</th><th>Valore Orario I.M.C.</th></tr><tr><td>B1 (ex B2)</td><td>0,5924</td></tr><tr><td>B2 (ex B3)</td><td>0,5218</td></tr><tr><td>C1 (ex C)</td><td>0,4725</td></tr><tr><td>C2 (ex D1)</td><td>0,4337</td></tr><tr><td>D1 (ex D2)</td><td>0,3879</td></tr><tr><td>D2 (ex E)</td><td>0,3526</td></tr></table>	Livello	Valore Orario I.M.C.	B1 (ex B2)	0,5924	B2 (ex B3)	0,5218	C1 (ex C)	0,4725	C2 (ex D1)	0,4337	D1 (ex D2)	0,3879	D2 (ex E)	0,3526	
	Livello	Valore Orario I.M.C.														
	B1 (ex B2)	0,5924														
	B2 (ex B3)	0,5218														
	C1 (ex C)	0,4725														
	C2 (ex D1)	0,4337														
	D1 (ex D2)	0,3879														
D2 (ex E)	0,3526															
C. Per Retribuzione Differita:																
Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere, quale quota oraria della retribuzione differita per <u>Tredicesima Mensilità</u> , 1:1904 della Retribuzione Mensile Normale.																
Le <u>ferie</u> dovranno essere riconosciute nella parte effettivamente maturata dal Lavoratore e, in deroga al principio generale secondo il quale il rateo mensile matura per ogni mese o frazione di mese superiore ai 14 giorni, come previsto dall'art. 137, il Lavoratore Intermittente matura 1:1904 ore di ferie per ciascuna ora effettivamente lavorata. Le ferie così maturate potranno essere effettivamente godute dal Lavoratore o, in caso di recesso, monetizzate con le competenze di fine rapporto.																
D. Per Trattamento di Fine Rapporto																
Il Trattamento di Fine Rapporto sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità, al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, maggiorazioni per lavoro straordinario o notturno e indennità di cassa o di maneggio denaro.																
Contratto di Somministrazione di lavoro	I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che operano presso le Aziende che applicano il CCNL “Commercio”, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti: • 1 quando i Lavoratori Dipendenti dell’Utilizzatore sono da 0 a 5;															



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

<i>Segue Somministr.</i> (Artt. 80-89)	• 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'Utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore, quando i Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore sono oltre 5. ATTENZIONE: Ai Lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore dovranno essere riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste dal CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro. Il <i>Welfare Contrattuale</i>, l'Assistenza sanitaria integrativa e la copertura assicurativa saranno dovuti solo per i Contratti che prevedano attività presso l'Utilizzatore, senza soluzione di continuità, con durata superiore a 12 mesi.
Apprendistato Professionaliz- zante (Artt. 90-105)	Il P.F.I. dovrà essere compilato e sottoscritto a cura del Datore di lavoro, del Tutor Aziendale e dell'Apprendista, con gli obiettivi formativi e la formazione effettivamente erogata nel corso del Contratto, nei modi contrattualmente previsti (teorica, in affiancamento <i>on the job</i> ecc.). Il P.F.I. potrà essere certificato dall'En.Bi.C. (per informazioni: certificazionenazionale@enbic.it). Patto di Prova: la durata non potrà superare i limiti previsti per la generalità dei dipendenti, <u>commisurati al livello finale di qualificazione dell'Apprendista.</u> Periodi precedenti di apprendistato di durata pari ad almeno 12 mesi, svolti presso altri datori di lavoro per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché non vi sia stata un'interruzione superiore ad un anno. In tale ultimo caso, la durata complessiva del secondo Contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 mesi. In caso di completamento dell'Apprendistato, prima interrotto con la medesima Azienda e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato “alla pari” ai fini della durata complessiva del Contratto d'apprendistato. Stabilizzazione: l'Azienda con più di 50 Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 20% dei Contratti d'Apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti. Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d'Apprendistato,



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Segue Apprendistato	l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede. Non sono comunque computati tra i Contratti scaduti: i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova; i dimissionari; i licenziati per giusta causa; chi non ha ottenuto la qualifica. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un solo Apprendista con Contratto professionalizzante. Trattamento normativo: l'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, al trattamento normativo dei Lavoratori di qualifica pari a quella per la quale egli compie l'apprendistato. Le ore d'insegnamento teorico e pratico mediante “<i>affiancamento sul lavoro</i>”, sono comprese nell'orario di lavoro e sono, quindi, retribuite. Preavviso di licenziamento o dimissioni: 15 giorni solari. Durante il preavviso, continuerà a trovare applicazione la disciplina del Contratto di apprendistato, prima in essere, comprese le riduzioni contributive. Il preavviso dovrà essere sostituito, in tutto o in parte, dalla relativa indennità ogniqualvolta esso determinasse il superamento di 36 mesi di durata complessiva del Contratto (<i>o, nel caso di qualifica equiparata “artigiana”, di 60 mesi solari</i>). In caso di prosecuzione del Contratto, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità. Trattamento retributivo: durante il periodo formativo, l'inquadramento e la retribuzione sono inferiori rispetto al livello finale, come sintetizzato nella seguente Tabella. Dalla Qualifica, però, al Lavoratore ex Apprendista sarà dovuta la normale retribuzione afferente il suo livello d'approdo. Per la durata dell'Apprendistato Professionalizzante per le Figure professionali equiparabili a quelle dell'Artigianato (di durata legale fino a 60 mesi solari), si rinvia all'Accordo Interconfederale sulla disciplina dell'Apprendistato in Allegato 2 al CCNL “Commercio”. Per gli Operai e gli Impiegati non equiparabili all'artigianato, la durata dell'Apprendistato e la suddivisione dei periodi dovranno essere conformi alla seguente Tabella.
--------------------------------	--



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Segue Apprendistato	Durata e Retribuzione durante l'Apprendistato Professionalizzante							
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8
	Livello Finale	1° Periodo		2° Periodo		Durata Totale	Totale ore di Formazione	
							Teorico	Pratica
	A1 (ex A)	18 mesi	B1 (ex B2)	18 mesi	A2 (ex B1)	36 mesi	80	160
	A2 (ex B1)	18 mesi	B2 (ex B3)	18 mesi	B1 (ex B2)	36 mesi	80	160
	Op. di Vendita di 1ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 3ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 2ª Cat.	36 mesi	64	146
	B1 (ex B2)	18 mesi	C1 (ex C)	18 mesi	B2 (ex B3)	36 mesi	64	116
	Op. di Vendita di 2ª Cat.	18 mesi	80% Op. di Vendita di 3ª Cat.	18 mesi	90% Op. di Vendita di 3ª Cat.	36 mesi	64	146
	B2 (ex B3)	18 mesi	C2 (ex D1)	18 mesi	C1 (ex C)	36 mesi	64	116
	C1 (ex C)	16 mesi	D1	16 mesi	C2	32 mesi	48	112
	C2 (ex D1)	15 mesi	D2	15 mesi	D1	30 mesi	40	80
	D1 (ex D2)	14 mesi	D2 (ex E)	14 mesi	D2 (ex E)	28 mesi	40	80
Mobilità Verticale (Artt. 106-108) 	È prevista per permettere l'avanzamento di carriera tra i lavoratori già in forza presso l'Azienda. La condizione essenziale per l'attivazione della Mobilità Verticale è la <u>volontarietà delle Parti</u> che dovrà essere formalizzata, per iscritto, con una richiesta preventiva e comune all'Ente Bilaterale di Categoria (ENBIC) che, se confermata, emetterà apposito Parere di conformità (cfr. art. 106). Sono previsti i seguenti due percorsi: • una Mobilità Verticale in Patto di prova della durata di mesi 6 di effettivo lavoro, per la formazione e acquisizione di <u>mansioni superiori d'area omogenea</u> (con mantenimento durante la prova dell'inquadramento e della retribuzione del livello di partenza);							



... Percorsi di
carriera ...



- **una Mobilità Verticale per mansioni superiori eterogenee** con previsione, oltre al Patto di prova in funzione del livello e della durata massima di mesi 6, di un ulteriore periodo di apposito inserimento formativo, durante il quale il Lavoratore mantiene comunque l'inquadramento e la retribuzione del livello di partenza, così di seguito sintetizzato.

Livello iniziale	Mesi di prova per l'esperimento *	Mesi di Durata Complessiva di Formazione *	Livello di approdo
A2 (ex B1)	6	18	A1 (ex A)
B1 (ex B2)	6	16	A2 (ex B1)
B2 (ex B3)	5	14	B1 (ex B2)
C1 (ex C)	4	12	B2 (ex B3)
C2 (ex D1)	3	10	C1 (ex C)
D1 (D2)	2	8	D1 (ex D2)
D2 (ex E)	1	6	D2 (ex E)

* I tempi della Prova e della Formazione s'intendono di effettivo lavoro, come indicato al punto 2) dell'art. 175 del presente CCNL.

Superato il Patto di prova e le previste verifiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella Tabella che precede, le nuove mansioni, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore spettanti non potranno essere posticipate per altre cause o ragioni.

**Prima
Assunzione
Condizioni
d'ingresso
(Art. 109)**



Al fine di favorire l'occupazione di Lavoratori che non abbiano documentato le pregresse competenze necessarie e siano privi dell'età per l'attivazione dell'Apprendistato Professionalizzante, è contrattualmente previsto un Contratto d'assunzione con “Condizioni d'ingresso” con inquadramento e retribuzione, nel periodo iniziale di formazione, al livello inferiore rispetto a quello altrimenti spettante per le mansioni che saranno compiutamente espletate.

Per l'attivazione, le Parti dovranno inoltrare **preventiva richiesta di conformità** all'Ente Bilaterale En.Bi.C.

Quando approvato dall'Ente Bilaterale e, quindi, attivato il Contratto, superato l'eventuale Patto di prova contrattualmente previsto per il livello di approdo (art. 109) e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella successiva Tabella, la progressione



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

... Salario d'ingresso ... 	di carriera e il riconoscimento del livello superiore, spettanti per le mansioni svolte, non potranno essere posticipati per altre cause o ragioni. <table><tr><th>Livello iniziale</th><th>Mesi di Durata Complessiva di Formazione *</th><th>Livello di approdo</th></tr><tr><td>A2 (ex B1)</td><td>32</td><td>A1 (ex A)</td></tr><tr><td>B1 (ex B2)</td><td>30</td><td>A2 (ex B1)</td></tr><tr><td>B2 (ex B3)</td><td>28</td><td>B1 (ex B2)</td></tr><tr><td>C1 (ex C)</td><td>22</td><td>B2 (ex B3)</td></tr><tr><td>C2 (ex D1)</td><td>20</td><td>C1 (ex C)</td></tr><tr><td>D1 (D2)</td><td>16</td><td>C2 (ex D1)</td></tr><tr><td>D2 (ex E)</td><td>12</td><td>D1 (D2)</td></tr></table> <i>* I tempi della Prova e della Formazione s'intendono di <u>effettivo lavoro</u>, come indicato al punto 2) dell'art. 175 del presente CCNL.</i>	Livello iniziale	Mesi di Durata Complessiva di Formazione *	Livello di approdo	A2 (ex B1)	32	A1 (ex A)	B1 (ex B2)	30	A2 (ex B1)	B2 (ex B3)	28	B1 (ex B2)	C1 (ex C)	22	B2 (ex B3)	C2 (ex D1)	20	C1 (ex C)	D1 (D2)	16	C2 (ex D1)	D2 (ex E)	12	D1 (D2)
Livello iniziale	Mesi di Durata Complessiva di Formazione *	Livello di approdo																							
A2 (ex B1)	32	A1 (ex A)																							
B1 (ex B2)	30	A2 (ex B1)																							
B2 (ex B3)	28	B1 (ex B2)																							
C1 (ex C)	22	B2 (ex B3)																							
C2 (ex D1)	20	C1 (ex C)																							
D1 (D2)	16	C2 (ex D1)																							
D2 (ex E)	12	D1 (D2)																							
Tirocinio o Stage (Art. 36, C - 3) 	Il Tirocinio o Stage <u>non costituisce un rapporto di lavoro subordinato</u> ma è una forma d'inserimento temporaneo all'interno dell'Azienda al fine di realizzare percorsi di alternanza tra studio e lavoro o con l'obiettivo formativo di agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o per favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (<i>inoccupati, disoccupati, invalidi ecc.</i>) o preparatorio all'assunzione. L'Azienda Ospitante che applica il CCNL "Commercio" riconoscerà al tirocinante un'<i>indennità di frequenza</i> o <i>rimborso spese</i> mensile di almeno lordi € 400,00, soggetta alle sole ritenute fiscali, fatta salva diversa più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Ospitante e Tirocinante.																								
Periodo di prova (Art. 113)	Il patto di prova deve risultare da atto scritto, con durata massima conforme alla Colonna 2 della seguente Tabella. Solo superata la durata minima del Patto di prova (Colonna 3), l'Azienda potrà recedere dal Contratto, in qualsiasi momento, purché entro la durata massima del Patto, senza alcun obbligo di preavviso o indennità. Il Lavoratore potrà liberamente recedere dal Contratto durante il Periodo di prova, rispettando il preavviso indicato in Colonna 4 della precedente Tabella.																								



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016 rinnovato il 17/12/2019

*Segue
Periodo di
prova*

Sintesi Durata Periodo di Prova

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4
Livello	Periodo di prova *	Recesso Azienda *	Preavviso del lavoratore *
Dirigente, Quadro A1 (ex A) e A2 (ex B1)	6 mesi	3 mesi	4 settimane
B1 (ex B2) Op. Vendita 1° Cat.	4 mesi	2 mesi	3 settimane
B2 (ex B3) Op. Vendita 2° Cat.	3 mesi	1,5 mesi	2 settimane
C1 (ex C) Op. Vendita 3° Cat.	2 mesi	1 mese	2 settimane
C2 (ex D1), D1 (ex D2) D2 (ex E)	1 mese	15 giorni	1 settimana

** di calendario.*



**Bozza
previsione
Patto di prova
per Lettera di
assunzione**

Nota pratica nella Lettera di Assunzione il Periodo di prova deve essere esplicitamente previsto e sottoscritto dalle Parti. Allo scopo, si propone la seguente bozza:

Le Parti, di comune accordo, convengono che l'assunzione sia subordinata al positivo superamento del **periodo di prova** contrattuale, pari a **mesi di calendario**, commisurati al livello (.....), superato il quale il rapporto di lavoro s'intenderà automaticamente confermato. Durante il periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto da ciascuna delle Parti, nel solo rispetto della “Clausola di durata minima del patto di prova” ex art. 113 del CCNL applicato.

Se il patto di prova è interrotto per un periodo superiore a 7 giorni di calendario per malattia o infortunio, il Lavoratore sarà ammesso, a domanda scritta, a completare i giorni previsti dal Patto solo previo assenso scritto dell'Azienda. Tale facoltà è esercitabile purché il Lavoratore sia in grado di riprendere il servizio entro il termine complessivo corrispondente al 50% della durata del Patto di Prova. In assenza di accettazione della domanda di sospensione, dopo una durata dell'assenza almeno pari al preavviso di recesso dovuto dal Lavoratore (Colonna 4), l'Azienda potrà liberamente recedere dal rapporto, purché ciò avvenga entro il termine del Patto stesso (Colonna 2).



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Permessi Retribuiti (Art. 131)	32 ore di permesso retribuito/anno, comprensive di ex festività. Per evitare eccessivi accumuli, i permessi retribuiti maturati oltre il saldo di 32 ore saranno mensilmente sostituiti dalla corrispondente indennità oraria.
Congedo matrimoniale (Art. 131) 	Il Lavoratore non in prova e con contratto di lavoro superiore a 12 mesi, ha diritto a 15 giorni consecutivi di calendario retribuiti in occasione di matrimonio, purché tale congedo sia compreso entro il termine finale pattuito. In presenza dei requisiti legali, il Lavoratore avrà titolo all'indennità riconosciuta dall'INPS.
Maternità (Artt. 135-136)	È previsto il rinvio alla disciplina legale in materia di maternità e paternità, che prevede solo l'integrale riconoscimento della tredicesima mensilità maturata dal dipendente (integrazione datoriale del 20%).
Intervallo per consumazione dei pasti (Art. 134) 	L'intervallo normale per la consumazione dei pasti definito dall'Azienda potrà essere da 30 minuti a un massimo di due ore. In caso d'intervallo superiore, al Lavoratore dovrà essere riconosciuta, limitatamente al periodo eccedente, l' Indennità di Pausa Prolungata , pari al 20% della R.O.N., che dovrà essere riconosciuta anche se l'intervallo superiore fosse stato previsto nella Lettera di Assunzione. Per l'intervallo dei lavoratori turnisti, si rinvia alle previsioni del CCNL.
Ferie (Artt. 137-138) 	176 ore/anno. <u>Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite dalla relativa indennità.</u> Saranno godute esclusivamente in periodi settimanali interi e, salvo diverso accordo di secondo livello, non potranno essere frazionate nell'anno in più di due periodi. Anche al fine di favorire i lavoratori, specialmente stranieri, che abbiano necessità di godere di un periodo di ferie unitario e prolungato, per temporanei rientri in patria, a tale scopo il saldo ferie annuali potrà essere, temporaneamente, negativo o positivo nella misura massima di 40 ore nel primo biennio di anzianità, 80 nel secondo e 120 dal terzo. In caso di cessazione, l'eventuale saldo negativo sarà di diritto trattenuto dalle competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, ivi compreso il T.F.R. Per le previsioni particolari da rispettare in caso di malattia insorta durante le ferie, si rinvia al testo integrale del CCNL.



**Malattia
Infortunio
non
Professionale
(Art. 139)**



Trattamento economico a carico dell'Azienda:

- a) **Dal 1° al 3° giorno**, detto “*periodo di Carenza*”: retribuzione aziendale pari al **50%** della **Retribuzione Giornaliera Normale** che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi della prestazione o alla sua particolare onerosità (*es. indennità di cassa*). Nel corso dell'ultimo anno solare, computato a ritroso dal compiersi del periodo di carenza considerata, si corrisponderà l'integrazione di cui al presente punto solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza, salvo che le assenze siano dovute a patologia grave con continue terapie salvavita o ricovero ospedaliero e che tali circostanze siano debitamente documentate.
- b) **Dal 4° al 180° giorno**: integrazione aziendale dell'indennità INPS pari al **20%** della **R.G.N.**, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione (*cioè integrazione fissa del 20% della R.G.N., indipendentemente dall'ammontare dell'Indennità INPS*);
- c) Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS, per esempio per avvenuto superamento dei 180 giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia non indennizzato, entro il **termine del periodo di conservazione del posto**, l'Azienda riconoscerà una retribuzione pari al 50% della **R.G.N.** che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre esclusi gli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione, fermo restando che in caso di ripresa dell'indennità INPS, l'integrazione datoriale, se spettante, tornerà ad essere del 20% della **R.G.N.**

Resta impregiudicato il diritto contrattuale dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata del Lavoratore alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente. Quando, la visita di controllo del dipendente, non fosse possibile o di difficilissima effettuazione, come nel caso di malattia insorta o prolungata al di fuori del territorio nazionale, l'Azienda, dal 3° giorno successivo a quello della richiesta del controllo inoltrata all'Ente, senza che l'accertamento possa essere stato effettuato, avrà diritto di non integrare l'indennità erogata dall'INPS. In caso di controllo



**Segue
Malattia
Infortunio
non
Professionale**



successivo, con conferma della prognosi, solo da tale data riprenderà la decorrenza dell'integrazione aziendale di malattia.

Nota per i Lavoratori dei Pubblici Esercizi che ricevono un'indennità INPS pari all'80% della R.M.G.: dal 4° al 180° giorno non sarà dovuta alcuna integrazione datoriale. L'Azienda anticiperà le quote INPS, ponendole a conguaglio con i contributi dovuti. *Per i periodi di carenza e/o quelli successivi al 180° giorno, si applicheranno le previsioni destinate alla generalità dei Lavoratori.*

Periodo di comportamento (*ovvero il periodo durante il quale il lavoratore conserva il posto di lavoro*):

- Per i lavoratori non in prova fino a 2 anni d'anzianità: **90 giorni solari**, per eventi morbosi continuati o frazionati;
- Per i lavoratori oltre 2 anni d'anzianità: **90 giorni solari**, sempre continuati o frazionati, con incremento di **30 giorni solari** per ciascun anno lavorato oltre il biennio, nel limite di **365 giorni di prognosi complessiva**.

Agli effetti del comportamento, ciascun periodo si computa per somma dei giorni solari dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente alla ripresa del lavoro, computando entrambi i termini. Ai fini del comportamento, si fa riferimento all'arco temporale (mobile) degli ultimi 5 anni a ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso ai periodi computati secondo il criterio del comma precedente.

Obblighi del lavoratore: l'assenza, sia nel suo inizio che continuazione, deve essere comunicata con tempestiva diligenza, normalmente prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà e salvo documentata impossibilità/forza maggiore, dovrà comunque essere comunicata, entro le prime 4 ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza. La certificazione medica, invece, dev'essere inoltrata all'Azienda tramite comunicazione del relativo protocollo, entro il giorno successivo all'inizio o continuazione dell'assenza. In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni e di provato impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive (*dirette e differite*) e la possibilità di attivazione delle sanzioni disciplinari contrattualmente previste.



Infortunio Malattia Professionale (Art. 140)	<u>Trattamento economico a carico dell’Azienda:</u> • Giorno dell’Infortunio: sarà retribuito al 100% come fosse stato lavorato; • Dal 1° al 3° giorno: sarà retribuito al 60% della Retribuzione Individuale Giornaliera, con esclusione delle voci collegate all’effettiva presenza al lavoro; • Dal 4° al 90° giorno: sarà retribuito al 25% della Retribuzione Individuale Giornaliera, con esclusione delle voci collegate all’effettiva presenza al lavoro (<i>cioè <u>integrazione fissa</u> del 25% della R.G.N., indipendentemente dall’ammontare dell’Indennità INAIL</i>); • Dal 91° giorno: sarà retribuito al 10% della Retribuzione Individuale Giornaliera, sempre con esclusione delle voci collegate all’effettiva presenza al lavoro (<i>cioè <u>integrazione fissa</u> del 10% della R.G.N., indipendentemente dall’ammontare dell’Indennità INAIL</i>); L’Azienda s’impegna ad anticipare per conto dell’INAIL le indennità da questo dovute al Lavoratore. Qualora, per qualsiasi motivo, il Dipendente venisse in possesso di tale indennità già anticipata dall’Istituto Assicuratore, dovrà restituirla immediatamente all’Azienda, al fine d’evitare il reato di appropriazione indebita. <u>Periodo di comportamento (ovvero il periodo durante il quale il lavoratore conserva il posto di lavoro):</u> ➤ <u>Infortunio sul lavoro:</u> il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l’inabilità temporanea che impedisca al Dipendente medesimo di attendere al lavoro e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d’abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d’invalidità o inabilità permanente al lavoro. ➤ <u>Malattia professionale:</u> il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo analogo a quello previsto per la malattia non professionale. Anche per le norme di riferimento sul comportamento, si rinvia a quelle previste per la malattia extra-professionale.
--	--



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

T.F.R. (Artt. 145-148)  	Il Trattamento di Fine Rapporto si calcola, ai sensi dell’art. 2120 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore alla somma degli importi lordi della Retribuzione Mensile Normale e Tredicesima mensilità dovuti per l’anno solare stesso diviso 13,5. Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d’esecuzione della prestazione, quali: indennità di cassa o di maneggio denaro, di lavoro notturno e simili e le retribuzioni/premi erogati per effetto della Contrattazione di secondo livello, salvo che dall’Accordo non siano stati esplicitamente considerati utili al fine del computo del T.F.R. Non concorrono nella determinazione del T.F.R. nemmeno le somme pagate per permessi non goduti e loro eventuali maggiorazioni e, in generale, tutte le indennità sostitutive. Il Trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente o versato al Fondo di Previdenza Complementare da lui scelto, deve essere corrisposto unitamente alla retribuzione del mese di cessazione o, ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 297/1982, alla scadenza della retribuzione del mese successivo a quello di cessazione. Ritardo nel pagamento - Tenuto conto del valore previdenziale del T.F.R., dalla seconda scadenza mensile e fino al suo effettivo e completo pagamento, il Lavoratore avrà diritto al riconoscimento di un interesse mensile dello 0,25% su tutti i saldi mensilmente dovuti. L’importo così determinato per il Trattamento di fine rapporto residuo s’intende comprensivo della relativa rivalutazione monetaria per crediti da lavoro. Resta impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.
Ente Bilaterale En.Bi.C. (Artt. 151-155)	È contrattualmente previsto l’Ente Bilaterale Confederale (En.Bi.C.) che, comprende una “Gestione Ordinaria” (<i>per il funzionamento dell’Ente e delle funzioni contrattuali previste</i>) e una “Gestione Speciale” che, tramite apposita Mutua, eroga ai Lavoratori importanti prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. e Assicurative sulla Vita e l’Invalidità permanente da qualsiasi



**Segue Ente
Bilaterale**



causa conseguente, ad esclusione dell'atto volontario.

Per le relative contribuzioni e modalità di **versamento tramite F24** (Cod. ENBC), si rinvia al sito: www.enbic.it

Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo della “Gestione Speciale”: solo per i Lavoratori assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 mesi, e/o con orario di lavoro inferiore alle 16 ore settimanali, o 64 ore mensili o 532 ore annuali, ai quali non competono le prestazioni della “Gestione Speciale”, sarà corrisposto un Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo pari a lordi € **0,2023 per ogni ora ordinaria lavorata**. Tale Elemento non sarà utile nella determinazione della R.M.N., dei ratei di retribuzioni differite (*tredicesima, ferie, permessi*) nè del T.F.R. L'Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando esso fosse complessivamente inferiore a 12 (dodici) mesi.



**Molto
Importante**

Responsabilità per mancata contribuzione: l'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'En.Bi.C., nei limiti di prescrizione quinquennale, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, con il loro diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie, nonché dell'eventuale maggiore danno subito o sanzioni di Legge. Sempre entro i limiti di prescrizione, permarrà l'obbligo di versare all'Ente ed all'INPS i contributi arretrati che erano dovuti. Resta fermo che, qualora l'Azienda non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione e integralmente versato i contributi dovuti, nessuna prestazione sarà erogata dall'En.Bi.C. al Lavoratore, mentre le prestazioni contrattualmente previste dovranno essere erogate direttamente dal Datore di lavoro, con costi a suo carico.



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

**Orario
ordinario
di lavoro e
Riposi**

(Artt. 118-130
e 195)



Orario ordinario di lavoro: 40 ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giornate consecutive. Nel Contratto di lavoro deve essere fissata la distribuzione dell'orario di lavoro e la sua collocazione prevalente o il rinvio alla turnistica aziendale.

La durata dell'orario di lavoro, comprensivo del lavoro ordinario, straordinario, straordinario con permessi compensativi e delle intensificazioni accreditate nella Banca delle Ore, non potrà superare nel tempo pieno i seguenti limiti massimi, *salvo diverso Accordo di 2° livello che potrà dare altra forma di flessibilità*, fermo restando il rispetto negli ultimi 12 mesi della Media mobile di lavoro ordinario, straordinario, saldi positivi dei riposi compensativi e della banca delle ore di 48 ore settimanali:

- **Giornaliero:** 12 ore, di cui 8 ore di ordinario e 4 ore di straordinario, straordinario con riposo compensativo e/o banca ore;
- **Settimanale:** 60 ore, purché entro il limite massimo di 2 settimane al mese;
- **Mensile:** 216 ore;
- **Semestrale:** 1.296, purché entro il limite massimo di 12 settimane a 60 ore settimanali e le restanti settimane a 48 ore;
- **Straordinario annuo:** 300 ore;
- **Saldo attivo o passivo nella Banca delle ore:** è fissato dalle parti nel massimo di 160 ore.

Art. 195 - Sintesi delle Maggiorazioni per ore ordinarie (lavorate in turni)

	Col. 1	Col. 2	Col. 3
	Descrizione del turno	Turni: “5 + 2” (esempio dal lunedì al venerdì) o “6 + 1” (esempio dal lunedì al sabato)	Turno “H24” c.d. “6 + 1 + 1”
A	Diurno feriale	-	6% (art. 120)
B	Notturmo feriale	11%	12%
C	Diurno festivo	10%	11%
D	Notturmo di sabato	14%	15%
E	Notturmo festivo	16%	17%



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

*Segue Orario
ordinario di
lavoro e
Riposi*

Riposo giornaliero: deve essere di almeno 11 ore consecutive nelle 24 ore. In presenza di particolari, oggettive e motivate esigenze aziendali, il riposo giornaliero potrà essere frazionato per non più di 12 giorni lavorativi per anno solare. In tal caso, in aggiunta alla normale retribuzione e alle altre eventuali maggiorazioni spettanti al Lavoratore (*esempio per lavoro notturno*), **sarà dovuta l'ulteriore maggiorazione del 10% della R.O.N.** per tutte le ore di lavoro svolto all'interno del minimo riposo giornaliero legalmente previsto.

Riposo settimanale: una festività settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero, normalmente coincidente con la domenica. In caso di lavoro a turni o di aperture “7 giorni su 7”, il Riposo settimanale cadrà a rotazione in altro giorno della settimana preventivamente stabilito.

In presenza di particolari, oggettive e motivate esigenze aziendali, per massimo 12 Riposi/anno, il Riposo settimanale potrà essere goduto a intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, **ogni 14 giorni corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni 7 giornate effettivamente lavorate.** In caso di rinvio oltre il 7° giorno, in assenza di relativo Accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, **un'Indennità fissa di € 5,00 per ciascuna settimana in cui la festività sia soggetta a rinvio**, ma con il limite massimo di 2 rinvii al mese.

Personale non soggetto alla disciplina orario di lavoro: i Dirigenti, i Quadri, il Personale Direttivo A1 (ex A) e A2 (ex B1) e gli Operatori di Vendita, non sono soggetti alla disciplina dell'orario di lavoro, salvo i limiti di ragionevolezza ed equità. Pertanto, per essi non vi sarà specifica retribuzione per l'eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, contrattualmente individuati, nel tempo pieno, nel massimo di **22 ore mensili di extraorario**, fermo restando il riconoscimento della seguente Indennità di Funzione Direttiva per 13 mensilità/anno:

- Quadro: lordi € 130/mese
- A1 (ex A): lordi € 115/mese
- A2 (ex B1): lordi € 100/mese



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016 rinnovato il 17/12/2019

Lavoro
Straordinario
(Artt. 188-190)

Per il dovere di collaborazione, lo straordinario richiesto entro i limiti legali e con preavviso di 4 giorni lavorativi è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento per il Lavoratore. Fermo restando il limite massimo complessivo di **300 ore annue di lavoro straordinario** e il rispetto dei limiti contrattuali e legali sull'orario di lavoro giornaliero e settimanale, l'Azienda potrà far ricorso al lavoro straordinario nei casi di necessità urgenti o occasionali, o richiesti dalla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge o dal presente CCNL.

La retribuzione dello straordinario va esposta nel corpo del cedolino paga e sarà influente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite, nonché del T.F.R.

Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario

a) Descrizione dello straordinario	b) Maggiorazione per Straordinario Prolungato			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato**		
	Preavviso o Normale	Richiesta a Tempestiva	Richiesta a Urgente	Preavviso o Normale	Richiesta a Tempestiva	Richiesta a Urgente
A Entro le 10 h/giorno e 48 h/ settimanali	14%	17%	20%	17%	20%	23%
B Oltre le 10 h/giorno o 48 h/ settimanali	17%	20%	23%	20%	23%	26%
C In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	23%	26%	29%
D In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	25%	28%	31%
E In regime notturno in giorno feriale	22%	25%	28%	25%	28%	31%
F In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	28%	31%	34%
G In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	30%	33%	36%

**** In tal caso, la retribuzione minima del lavoro straordinario spezzato deve essere di almeno due ore, con le relative maggiorazioni di cui ai punti A - G che precedono, oltre al rimborso delle spese di viaggio extra, preventivamente concordate con l'Azienda e documentate dal Lavoratore.**



**Segue Lavoro
Straordinario**

Lavoro straordinario con riposo compensativo

In caso di richiesta di lavoro straordinario eccedente le complessive 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali, esso sarà normalmente retribuito mensilmente solo con le maggiorazioni della **R.O.N.** previste nella successiva Tabella, accreditando al Lavoratore la maturazione dei Riposi individuali compensativi pari alle ore di “straordinario con riposo compensativo” effettuato nel mese di competenza.

Lo straordinario effettuato senza l’effettivo godimento del previsto riposo compensativo, eccedente il saldo di 160 ore, concorrerà ai limiti contrattuali e legali del normale lavoro straordinario.

Il Lavoratore, per una volta nell’arco di ciascun anno di calendario, potrà richiedere la liquidazione dei riposi per la parte eccedente le 160 ore.

In tal caso, le ore eccedenti le 160 dovranno essere retribuite con la retribuzione ordinaria maggiorata del **15%**.

Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario con riposo compensativo

	a) Descrizione dello straordinario con riposo compensativo	b) Maggiorazione per Straordinario Prolungato			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato**		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	6%	9%	12%	9%	12%	15%



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

	Segue a) Descrizione dello straordinario con riposo compensativo	b) Maggiorazione per Straordinario Prolungato			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato**		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
	C In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	12%	15%	18%
	D In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	14%	17%	20%
	E In regime notturno in giorno feriale	11%	14%	17%	14%	17%	20%
	F In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	17%	20%	23%
	G In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	19%	22%	25%
	** In tal caso, la retribuzione minima del lavoro straordinario spezzato con riposo compensativo deve essere di almeno due ore, con le relative maggiorazioni di cui ai punti A - G che precedono, oltre al rimborso delle spese di viaggio extra, preventivamente concordate con l'Azienda e documentate dal Lavoratore. Lavoro “a recupero”: è il lavoro richiesto, autorizzato e svolto, oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato per recupero di ritardi o arresti dovuti a cause di forza maggiore, ma entro i limiti mensili di lavoro effettivo previsti dall'orario contrattuale.						
Banca delle Ore (Art. 192) 	Il saldo massimo (<i>positivo o negativo</i>) della Banca delle Ore potrà essere di 160 ore, sia a favore del Lavoratore che del Datore. I regimi d'intensificazione e rarefazione previsti per la Banca delle Ore sono “continui” e, pertanto, il loro saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell'anno successivo. Il Lavoratore, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R., potrà richiedere, per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, la liquidazione del suo saldo positivo della Banca delle Ore (maggiorato del 15%). Salvo diversi Accordi Aziendali, le rarefazioni a compensazione dei saldi attivi della Banca delle Ore, per il 50% saranno concordate collettivamente tra Datore di lavoro e R.S.A./R.S.T., in funzione delle						



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016 rinnovato il 17/12/2019

**Segue
Banca delle
Ore**

inderogabili esigenze di servizio, fermo restando il rispetto del preavviso ai Lavoratori di almeno 2 settimane. Per il restante 50%, saranno utilizzate dal Lavoratore quali riposi individuali, con la stessa disciplina prevista per i riposi compensativi dello straordinario.

Sintesi delle maggiorazioni per Banca delle ore

	a) Descrizione Banca delle Ore	b) Maggiorazione nel mese in Prolungato			c) Maggiorazione nel mese in Spezzato**		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%
B	Oltre i limiti di cui al punto A	6%	9%	12%	9%	12%	15%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	12%	15%	18%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	14%	17%	20%
E	In regime notturno in giorno feriale	11%	14%	17%	14%	17%	20%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	17%	20%	23%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	19%	22%	25%

Agli effetti normativi le ore d'intensificazione si considerano in ogni caso ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale dell'orario, per le quali spettano le seguenti maggiorazioni, in funzione dell'onerosità della loro collocazione temporale.



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

	** In tal caso, la <i>retribuzione minima della Banca delle Ore in orario spezzato</i> deve essere di almeno due ore, con le relative maggiorazioni di cui ai punti A - G che precedono, oltre al rimborso delle spese di viaggio extra, preventivamente concordate con l'Azienda e documentate dal Lavoratore.
Cessione dei Riposi (Art. 193)	Al fine di permettere l'effettivo esercizio della solidarietà prevista dall'art. 24 D.Lgs. 151/2015, è contrattualmente prevista la possibilità di cessione, alle stesse condizioni previste dalla Legge, anche dei riposi compensativi individuali dello straordinario e la quota individuale del Saldo positivo della Banca delle Ore (<i>50% delle ore accreditate</i>), fermo restando che tale cessione non modificherà la qualificazione di <i>riposo compensativo</i>. La Contrattazione di Secondo livello, in considerazione della concreta situazione di bisogno del Lavoratore, delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze di salvaguardia potrà con motivate ragioni integrare la disciplina di solidarietà di cui sopra.
Trasferimento (Art. 197) <i>Modificabile con Accordo di Secondo Livello</i>	Il Trasferimento, che sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda, prevede un preavviso normale di 3 mesi o, se in presenza di familiari a carico, di 5 mesi. Esso dà normalmente diritto alle seguenti indennità o rimborsi: 1. <u>il rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto</u>, che sia avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali e al decoro del Lavoratore. <i>Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;</i> 2. <u>il rimborso dell'eventuale affitto</u> o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio. <i>Qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6, il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine;</i> 3. <u>un'indennità di trasferimento</u> pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto, fino al minimo di 6 settimane; 4. <u>in caso di trasloco del mobilio</u>, il Lavoratore avrà diritto a 24 ore di permesso straordinario retribuito o, a sua scelta, alla relativa indennità sostitutiva;



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Segue Trasferimento 	5. nel caso di Lavoratore con familiari a carico, il rimborso delle spese di trasporto, di cui al punto 1. che precede, dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3. che precede, il 40% della diaria per il tempo spettante. Resta inteso che il complesso dei rimborsi e delle indennità dovute dall'Azienda si giustifica solo con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la permanenza del Lavoratore nella nuova sede di lavoro <u>per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento ricevuto</u>. Una minor permanenza del Lavoratore, che non sia disposta dall'Azienda, salvo nei casi di dimissioni conseguenti a giusta causa, diverso accordo tra le Parti o forza maggiore, determinerà il diritto aziendale di trattenere pro quota i rimborsi e le indennità di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono, che siano già stati riconosciuti al Dipendente (<i>anche per i suoi familiari</i>). In caso di dimissioni del Lavoratore, sempre ad esclusione della giusta causa, le suddette trattenute potranno essere compensate con le competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, ivi compreso il T.F.R. Il Lavoratore trasferito all'estero, oltre a quanto precede e salvo diverso Accordo, avrà diritto alla corresponsione di <u>un'indennità aggiuntiva di trasferimento</u> pari a 3 <i>Retribuzioni Mensili Normali</i>, che saranno aumentate di mezza mensilità per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare.
Trasferta (Art. 198) Modificabile con Accordo di Secondo Livello	La Trasferta è prestazione lavorativa prestata per l'intero orario ordinario giornaliero in sede diversa rispetto a quella contrattuale di lavoro, ad almeno 60 chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (<i>con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata</i>) in un tempo superiore ad un'ora. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede contrattuale al luogo di lavoro comandato e al ristoro di altre eventuali spese sostenute dal Lavoratore per conto dell'Azienda, quali vitto e alloggio (<i>purché analiticamente documentate, nei limiti della normalità e autorizzate</i>) o, in alternativa all'Indennità di Trasferta, al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

**Segue
Trasferta**

segue:

- a) il **rimborso delle spese non documentabili**, purché analiticamente attestate dal Dipendente, nelle Trasferte Italia fino ad un importo massimo giornaliero di € 15,00; nelle Trasferte Estero fino ad un importo massimo giornaliero di € 25,00; entrambi esenti da imposizione contributiva e fiscale;
- b) la **Diaria giornaliera**, di cui alla successiva Tabella, avente natura retributiva, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede, così come l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, per i Lavoratori soggetti a vincolo d'orario (art. 17, D.Lgs. 66/2003), nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite il tempo di viaggio, salvo che il Lavoratore non sia conduttore del mezzo di trasporto (*nel qual caso gli spetterà l'intera retribuzione oraria*), sarà retribuito con il **70% della R.O.N.** L'eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni contrattuali.

Tabella: Diaria giornaliera

Livello	Diaria giornaliera
Quadro	45,00
A1 (ex A)	39,00
A2 (ex B1)	34,00
B1 (ex B2)	31,00
Op. di Vendita di 1° Categoria	
B2 (ex B3)	28,00
Op. di Vendita di 2° Categoria	
C1 (ex C)	25,00
Op. di Vendita di 3° Categoria	
C2 (ex D1)	23,00
D1 (ex D2)	21,00
D2 (ex E)	20,00

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda.



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Segue Trasferta	c) il rimborso spese di vitto e pernottamento: al Lavoratore, oltre al rimborso degli importi dei punti a) e b) che precedono, in alternativa all’Indennità forfettaria di trasferta, sarà riconosciuto il rimborso analitico delle spese documentate sostenute, nei limiti aziendali previsti o della normalità, nel corso della trasferta regolarmente autorizzata. d) qualora il Lavoratore utilizzi il proprio mezzo di trasporto, purché sia stato preventivamente autorizzato dal Datore, l’Azienda, avuto riguardo alla percorrenza e al tipo di autovettura autorizzata, dovrà riconoscere al dipendente almeno il rimborso dei costi proporzionali (quota capitale; carburante; pneumatici; manutenzione e riparazioni) risultanti dalle Tabelle ACI, oltre ad € 0,133/Km a copertura del rischio conseguente ai danni subiti dal mezzo a causa d’incidente. <i>Sono fatte salve le condizioni più favorevoli che, entro i limiti massimi di costo delle Tabelle ACI, potranno essere liberamente concordate tra le Parti interessate.</i> e) Trasferta Estero: il Lavoratore, salvo esplicita previsione nel Contratto di assunzione, non potrà essere inviato in trasferte all’estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive. La trasferta all’estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 10 giorni. Al Lavoratore inviato in trasferta all’estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell’invio, l’eventuale rimborso spese non documentabili nei limiti previsti per l’Estero e la Diaria giornaliera, entro il limite pari al doppio dell’importo previsto per la trasferta nazionale, di cui al punto b) che precede.
Reperibilità (Art. 201)	La Reperibilità è un istituto accessorio e complementare all’ordinaria prestazione lavorativa, mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile all’Azienda per sopperire esigenze di lavoro impreviste, o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti o i necessari interventi per l’assistenza o la salute. Le ore di reperibilità <u>non</u> sono di lavoro effettivo e non concorrono al computo dell’orario di lavoro legale e contrattuale.



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Segue Reperibilità	Indennità lorda di Reperibilità in Euro			
	<i>Livello</i>	<i>16 ore in Giorno Feriale</i>	<i>24 ore in Giorno di Riposo aggiuntivo</i>	<i>12 ore in Giorno Festivo o Riposo Settimanale</i>
	Quadro	€ 14,65	€ 21,97	€ 21,97
	A1 (ex A)	€ 12,65	€ 18,98	€ 18,98
	A2 (ex B1)	€ 10,99	€ 16,48	€ 16,48
	B1 (ex B2)	€ 9,66	€ 14,48	€ 14,48
	B2 (ex B3)	€ 8,99	€ 13,48	€ 13,48
	C1 (ex C)	€ 8,32	€ 12,49	€ 12,49
	C2 (ex D1)	€ 7,66	€ 11,49	€ 11,49
	D1 (ex D2)	€ 7,19	€ 10,79	€ 10,79
	D2 (ex E)	€ 6,66	€ 9,99	€ 9,99
	La chiamata di reperibilità sarà di norma effettuata tramite telefono cellulare, che potrà anche essere fornito dall’Azienda al Lavoratore per uso di servizio. Durante i turni di reperibilità, il lavoratore s’impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica e il tempestivo intervento, così come concordato in sede di attivazione della clausola di reperibilità. Il Lavoratore in reperibilità sarà perciò libero di spostarsi, purché assicuri sempre la raggiungibilità e la possibilità d’intervento.			
Cambio di Appalto (Artt. 207-217)	Fermo restando i casi di applicazione legale delle previsioni ex art. 2112 c.c., il CCNL prevede una particolare disciplina <u>in caso di cambio di appalto</u> che interessi almeno 10 Lavoratori o l’8% dei Lavoratori impiegati dall’Azienda uscente, nella Provincia dell’appalto. In tal caso, la subentrante, salvo che non sia dotata di propria struttura organizzativa e operativa sufficiente alla copertura dell’appalto, dovrà assumere con le			



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Segue Cambio di Appalto	procedure previste agli artt. 207-217 del CCNL almeno il 60% del personale richiesto nell'appalto o ad integrazione del proprio organico, con gli arrotondamenti all'unità più vicina o, in caso di parità, all'unità superiore. Tale obbligo non si applicherà qualora l'Azienda subentrante: ▪ abbia avuto, nella Provincia interessata e nel semestre precedente all'acquisizione dell'appalto, una sospensione collettiva dal lavoro con o senza ricorso all'integrazione salariale o con l'utilizzo obbligatorio di ferie residue, per tempi complessivi almeno pari al 10% delle ore lavorabili dal personale diretto impiegato nella stessa Provincia; ▪ oppure abbia attivato le procedure di licenziamento per riduzione collettiva di personale; ▪ oppure abbia avviato procedura concorsuale. Parimenti, l'Azienda subentrante sarà esonerata dall'acquisizione del personale dell'Azienda uscente, per quel numero di suoi Lavoratori che rifiutassero l'assunzione. Resta inteso che, le proposte di assunzione di personale dell'Azienda uscente non potranno essere complessivamente peggiori rispetto a quelle mediamente già praticate al personale dell'Azienda subentrante di analoga mansione e anzianità di servizio. Per la procedura in dettaglio e i relativi tempi, si rinvia alle previsioni del CCNL.																																
Preavviso in caso di recesso (Art. 265)	La Parte che risolve il rapporto di lavoro deve rispettare i seguenti termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, secondo l'anzianità di servizio: <table><tr><th>Livelli</th><th>Fino a 5 anni</th><th>Da 5 fino a 10 anni</th><th>Oltre a 10 anni</th></tr><tr><td>Dirigenti</td><td>180 giorni</td><td>240 giorni</td><td>270 giorni</td></tr><tr><td>Quadro</td><td>120 giorni</td><td>150 giorni</td><td>180 giorni</td></tr><tr><td>A1 (ex A)</td><td>90 giorni</td><td>120 giorni</td><td>150 giorni</td></tr><tr><td>A2 (ex B1)</td><td>75 giorni</td><td>90 giorni</td><td>105 giorni</td></tr><tr><td>B1 (ex B2), B2 (ex B3) Op. di Vend. 1° e 2° Cat.</td><td>45 giorni</td><td>60 giorni</td><td>75 giorni</td></tr><tr><td>C1 (ex C), C2 (ex D1) Op. di Vend. di 3° Cat.</td><td>30 giorni</td><td>45 giorni</td><td>60 giorni</td></tr><tr><td>D1 (ex D2), D2 (ex E) e Lavoratori discontinui</td><td>15 giorni</td><td>20 giorni</td><td>30 giorni</td></tr></table>	Livelli	Fino a 5 anni	Da 5 fino a 10 anni	Oltre a 10 anni	Dirigenti	180 giorni	240 giorni	270 giorni	Quadro	120 giorni	150 giorni	180 giorni	A1 (ex A)	90 giorni	120 giorni	150 giorni	A2 (ex B1)	75 giorni	90 giorni	105 giorni	B1 (ex B2), B2 (ex B3) Op. di Vend. 1° e 2° Cat.	45 giorni	60 giorni	75 giorni	C1 (ex C), C2 (ex D1) Op. di Vend. di 3° Cat.	30 giorni	45 giorni	60 giorni	D1 (ex D2), D2 (ex E) e Lavoratori discontinui	15 giorni	20 giorni	30 giorni
Livelli	Fino a 5 anni	Da 5 fino a 10 anni	Oltre a 10 anni																														
Dirigenti	180 giorni	240 giorni	270 giorni																														
Quadro	120 giorni	150 giorni	180 giorni																														
A1 (ex A)	90 giorni	120 giorni	150 giorni																														
A2 (ex B1)	75 giorni	90 giorni	105 giorni																														
B1 (ex B2), B2 (ex B3) Op. di Vend. 1° e 2° Cat.	45 giorni	60 giorni	75 giorni																														
C1 (ex C), C2 (ex D1) Op. di Vend. di 3° Cat.	30 giorni	45 giorni	60 giorni																														
D1 (ex D2), D2 (ex E) e Lavoratori discontinui	15 giorni	20 giorni	30 giorni																														



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Segue Preavviso in caso di recesso	Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo alla data di ricezione della lettera di dimissioni o di licenziamento. In caso di mancato preavviso o di preavviso insufficiente, la Parte che recede dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione Mensile Normale che sarebbe spettata per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del T.F.R. Al Lavoratore preavvisato di cessazione, a sua richiesta, dovranno essere concessi brevi permessi, nella misura massima di 4 ore ogni 15 giorni di calendario, per la ricerca di nuova occupazione.
Sicurezza sul Lavoro (Artt. 218-230) 	Il CCNL riporta i principali obblighi legislativi in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro, ai quali si rinvia <i>È opportuno pubblicizzare gli obblighi del Dipendente mediante esposizione in luogo accessibile a tutti i Lavoratori.</i> <i>Tenuto conto dei contenuti dell'Accordo Interconfederale per la costituzione dell'Organismo Paritetico Nazionale Confederale dell'11 luglio 2017, le Parti hanno convenuto che la formazione in materia di Sicurezza sia assicurata anche tramite l'Organismo Paritetico “ENBIC Sicurezza”, con l'assistenza di AIFES - (Associazione Italiana Formatori Esperti in Sicurezza). Per info, visitare il sito: www.enbicsicurezza.it</i>
Codice Disciplinare (Artt. 231-262) 	Il CCNL prevede un articolato Codice Disciplinare, contenente i Diritti, i Doveri e i Divieti del Lavoratore, così come i Poteri del Datore di lavoro (in materia di Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo; sul Potere disciplinare, sulle Sanzioni Disciplinari e sul Risarcimento dei danni), al quale si rinvia. <i>Il Codice Disciplinare deve essere affisso in luogo accessibile a tutti i Lavoratori.</i>



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

Allineamento Contrattuale (Art. 266)



Molto Importante



Molto Importante

In caso di prima applicazione del CCNL a Lavoratori già assunti con altro Contratto, si dovrà:

- 1) effettuare un **Allineamento Contrattuale**, ovvero un'armonizzazione tra la previgente retribuzione e quella prevista dal nuovo CCNL (con I.M.C. considerata nel valore teorico del **70%**), **con garanzia del medesimo trattamento economico annuale complessivo (R.A.L.)**;
- 2) **inquadrare nuovamente il personale** secondo il livello professionale corrispondente alle effettive mansioni svolte con riferimento alle Declaratorie, Profili ed Esemplificazioni della Classificazione del Personale prevista dal CCNL “Commercio”, aggiornata con Verbale di Accordo del 17/12/2019. Tale nuovo inquadramento, normalmente, non comporterà la corrispondenza “numerica” con il livello precedentemente attribuito al dipendente.

Per quanto riguarda la **parte normativa**, i benefici del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, dovranno essere mantenuti *ad personam* fino alla scadenza del predetto CCNL. Avvenuta la disdetta, dalla data di scadenza del CCNL di provenienza, al Lavoratore sarà integralmente applicata la parte normativa del nuovo CCNL.

È facoltà delle Parti aziendali concordare, all'atto del passaggio, l'immediata integrale applicazione della parte normativa del presente CCNL, riconoscendo al Lavoratore, con Accordo assistito ex art. 411 c.p.c., un'indennità sostitutiva “*Una Tantum*” che risarcisca anticipatamente il Lavoratore per la perdita delle eventuali più favorevoli condizioni normative pregresse.

Le stesse regole dovranno essere applicate in caso di Allineamento Contrattuale di **Lavoratori Apprendisti**, con unica particolarità che, in tal caso, permarrà la durata del periodo di formazione (Apprendistato) pattuita in sede di assunzione.



È consigliato richiedere l'attivazione del Servizio di Allineamento Contrattuale Certificato direttamente all'Ente Bilaterale En.Bi.C., all'indirizzo: certificazionenazionale@enbic.it.



**Norme
particolari
per i
Dirigenti
(Disciplina
introdotta
con Verbale
di Accordo
17/12/2019)**

Definizione: Appartengono alla **Categoria dei Dirigenti** i prestatori di lavoro subordinato che, quali *Alter Ego* dell’Imprenditore, svolgono funzioni aziendali al più elevato grado di professionalità, con massima **Autonomia, Discrezionalità, Iniziativa** e con **Potere decisionale**, che incidono sull’andamento generale dell’Impresa o su una sua parte organizzativamente autonoma.

Normalmente, il Dirigente avrà poteri di **Rappresentanza esterna** o sarà munito di specifiche Deleghe operative. Il Dirigente non ha una vera e propria dipendenza gerarchica poiché riceve dal Datore di lavoro direttive di carattere generale, che realizza con le proprie competenze, capacità organizzativa, ampia ed estesa autonomia e Deleghe ricevute.

Responsabilità Civile: la responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal Dirigente nell’esercizio delle proprie funzioni è a carico dell’Azienda, che vi provvederà tramite idonea copertura assicurativa.

Copertura spese Legali: dev’essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall’Azienda, la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa o dolo e relative a fatti direttamente connessi all’esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € **300.000,00**, per evento e per anno. L’Azienda in caso di procedimento civile o penale è altresì tenuta ad assicurare ai Dirigenti la copertura del rischio di responsabilità civile verso terzi, anche conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno € **3.000.000,00**.

Tempo Determinato: fino a massimo di 5 anni, con facoltà di recesso del Dirigente, con preavviso, dopo 3 anni.

Patto di non concorrenza: al massimo fino a 5 anni dalla cessazione del rapporto.

Malattia/Infortunio non professionale: il trattamento economico complessivo riconosciuto dal Datore di lavoro dovrà essere pari al **75%** della Retribuzione Normale Mensile del Dirigente per tutto il tempo della malattia, ma entro i limiti di comparto contrattuale previsto per la generalità dei dipendenti.



**Segue Norme
particolari
per i
Dirigenti**

Infortunio professionale: in caso d’infortunio professionale non in itinere, spetta al Dirigente la conservazione del posto fino al limite massimo di 18 mesi o minor periodo qualora fosse accertata un’invalidità permanente totale o grave parziale. In tale periodo, vi sarà decorrenza di quota della Retribuzione Normale Mensile, già comprensiva dell’Indennità INAIL eventualmente spettante, entro il limite complessivo dell’**85%** della R.N.M.

Licenziamento: è possibile procedere al licenziamento del Dirigente senza “*giustificato motivo soggettivo*”, o senza documentato “*giustificato motivo oggettivo*”, o senza percorrere l’iter disciplinare ex art. 7, L. 300/1970, o senza obbligo di motivazione, riconoscendogli il Preavviso, lavorato o sostituito dalla relativa indennità ed una somma aggiuntiva al T.F.R. pari all’indennità lorda sostitutiva del preavviso a lui contrattualmente spettante. Quanto precede, salvo il caso di licenziamento discriminante per motivi sindacali, politici, religiosi, di sesso ed orientamento sessuale.

Condizioni particolari per le dimissioni per giusta causa del Dirigente:

- 1) Mancata accettazione del trasferimento
Fermo restando che il trasferimento dev’essere giustificato e mai potrà assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica, entro 60 giorni dalla comunicazione del trasferimento non concordato ad oltre 150 chilometri dalla sede abituale di lavoro, il Dirigente avrà diritto di rassegnare le dimissioni per giusta causa, quindi senza obbligo di preavviso e, oltre al Trattamento di Fine Rapporto, al riconoscimento aziendale di una somma aggiuntiva al T.F.R., pari all’indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante ex art. 265 del CCNL. Sono fatte salve le diverse condizioni pattuite tra le Parti con Accordo Assistito.
- 2) Trasferimento di proprietà dell’Azienda
Il Dirigente che non intenda continuare il rapporto di lavoro con l’Azienda, quando il trasferimento di proprietà determini un’effettiva situazione di detrimento professionale, potrà procedere, entro 60 giorni dall’effettivo trasferimento di proprietà, alla risoluzione del



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

<i>Segue Norme particolari per i Dirigenti</i>	rapporto di lavoro per giusta causa, quindi senza obbligo di preavviso con, oltre al Trattamento di Fine Rapporto, il riconoscimento aziendale di una somma aggiuntiva al T.F.R., pari all'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante ex art. 265 del CCNL. 3) <u>Mutamento di posizione</u> Il Dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva per giusta causa il rapporto di lavoro entro 60 giorni dall'intervenuto mutamento, ha diritto, oltre al Trattamento di Fine Rapporto, ad una somma aggiuntiva al T.F.R. di importo pari all'indennità di mancato preavviso che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento (art. 265 del CCNL). Tale trattamento sarà corrisposto solo nel caso in cui l'evento determini nei confronti del Dirigente un'effettiva situazione di detrimento professionale.
Norme particolari Quadri (Art. 172)	Copertura spese Legali: dev'essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall'Azienda, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € 50.000,00 per evento e per anno. L'Azienda è altresì tenuta ad assicurare ai Quadri la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimento civile o penale e la copertura dal rischio di responsabilità civile verso terzi, anche conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno € 300.000,00.
Composizioni e delle controversie (Art. 159)	In caso di controversie tra l'Azienda e il Lavoratore in merito al Contratto di lavoro individuale o al CCNL applicato, potrà essere attivato il ricorso agli Enti Bilaterali presso la Competente Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia. <u>È comunque fatta salva la facoltà delle Parti in causa di ricorrere alla Conciliazione in sede sindacale, ove non diversamente precisato dalla normativa vigente.</u>



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016 rinnovato il 17/12/2019

Indice Sistemático

Descrizione	Pag.
Condizioni per la legittima applicabilità delle clausole di favore del CCNL	3
Principi fondanti il CCNL	4
Premessa sulla corretta applicazione del CCNL	5
Parti sottoscrittrici/aderenti e applicabilità del CCNL	7
Classificazione del personale	14
Parte retributiva del CCNL	27
Welfare Contrattuale e Previdenza Complementare	38
Parte normativa del CCNL	40

Indice Analitico

Descrizione	Pag.
Allineamento Contrattuale	75
Appalti:	72
• Condizioni particolari	
Apprendistato Professionalizzante:	50
• P.F.I.	
• Patto di Prova	
• Periodi precedenti di apprendistato	
• Stabilizzazione	
• Trattamento normativo	
• Preavviso di licenziamento o dimissioni	
• Trattamento retributivo	
Associazioni Datoriali	7
Banca delle ore:	66
• Saldo Massimo e Liquidazione	
• Maggiorazioni	
Composizione delle Controversie	78
Cessione dei riposi	68



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

<i>Segue Indice Analitico - Descrizione</i>	<i>Pag.</i>
Classificazione del personale - Sintesi livelli:	14
• Dirigente • Quadro • A1 (ex A) • A2 (ex B1) • B1 (ex B2) • B2 (ex B3) • C1 (ex C) • C2 (ex D1) • D1 (ex D2) • D2 (ex E)	
Codice Disciplinare	74
Congedo matrimoniale	56
Contratto di lavoro a Tempo determinato:	43
• Durata • Diritto di precedenza • Tempo determinato per le attività stagionali • Limiti quantitativi	
Contratto di lavoro Intermittente:	47
• Ipotesi applicative (Oggettive, Soggettive) • Indennità di disponibilità • Gestione Oraria En.Bi.C. e Retribuzione Lavoro Intermittente	
Contratto di Somministrazione	49
Contratto di Telelavoro	46
Contratto Individuale di lavoro	5
Ente Bilaterale Confederale:	60
• Gestione Ordinaria e Gestione Speciale • Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo della Gestione Speciale • Responsabilità per mancata contribuzione	
Intervallo per consumazione dei pasti:	56
• Indennità di pausa prolungata	



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

<i>Segue Indice Analitico - Descrizione</i>	<i>Pag.</i>
Lavoro Straordinario:	64
• Durata massima • Maggiorazioni • Lavoro “a recupero” • Lavoro straordinario con riposo compensativo	
Malattia e Infortunio non professionale:	57
• Trattamento economico a carico dell’Azienda • Periodo di comporto • Obblighi del Lavoratore	
Malattia e Infortunio professionale:	59
• Trattamento economico integrativo a carico dell’Azienda • Periodo di comporto	
Maternità	56
Mobilità Verticale	52
• In patto di prova • Per mansioni eterogenee • Condizione essenziale	
Norme Particolari per i Dirigenti	76
Norme Particolari per i Quadri	78
Orario di lavoro e Riposi:	62
• Durata massima • Riposo giornaliero • Riposo settimanale • Personale non soggetto alla disciplina orario di lavoro	
Organizzazioni Sindacali	7
Parte retributiva del CCNL:	27
• P.B.N.C.M. e P.B.N.C.M. per i Lavoratori Discontinui • Elemento Perequativo Mensile Regionale • Aumenti periodici di anzianità • I.M.C. e I.M.C. per i Lavoratori Discontinui • Indennità di Cassa e Indennità di “Turno 6+1+1+”	



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

<i>Segue Indice Analitico - Descrizione</i>	<i>Pag.</i>
Periodo di prova	54
• Durata massima e Durata minima per il recesso	
Permessi retribuiti	56
Preavviso in caso di recesso	73
Prima assunzione:	53
• Durata formazione e livelli retributivi	
• Preventiva richiesta di conformità	
Reperibilità	71
Sfera di applicazione:	7
• Grande Distribuzione Organizzata e Organizzazioni di distribuzioni prodotti	
• Alimentari: vendita al dettaglio e commercio all'ingrosso	
• Animali non destinati all'uso alimentare: vendita al dettaglio e commercio all'ingrosso	
• Veterinaria: vendita al dettaglio e commercio all'ingrosso	
• Florovivaismo e Agricoltura: vendita al dettaglio e commercio all'ingrosso	
• Merci d'uso: vendita al dettaglio e commercio all'ingrosso	
• Prodotti Industriali: vendita al dettaglio e commercio all'ingrosso	
• Ausiliari del commercio e commercio con l'estero	
• Altre Aziende riconducibili a quelle precedenti	
Sicurezza sul Lavoro	74
Tempo Parziale:	40
• Clausole Elastiche e Lavoro Supplementare	
• Consolidamento dell'orario	
Tirocinio o Stage	54
Trasferimento	68
Trasferta:	69
• Indennità e Rimborsi	
• Trasferta all'estero	
Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.):	60
• Maturazione	
• Ritardo nel pagamento	



Sintesi del CCNL “Commercio” del 28/12/2016
rinnovato il 17/12/2019

<i>Segue Indice Analitico - Descrizione</i>	<i>Pag.</i>
Validità CCNL	7
Welfare Contrattuale:	38
• Credito Welfare Contrattuale	
• Scadenze e Maturazioni del Welfare	